



een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**

Activiteitenverslag 2006-2009  
**congres Vlaams ABVV**  
7 & 8 mei 2010



Dit is een uitgave van  
Vlaams ABVV  
Hoogstraat 42  
1000 Brussel  
tel. 02 506 82 21  
info@vlaams.abvv.be  
www.vlaamsabvv.be

Vormgeving: [www.commsa.be](http://www.commsa.be)

Foto cover: actie kinderopvang (Antwerpen, 11 mei 2009)

Foto's acties: Vlaams ABVV

Foto's medewerkers: Bart Van der Moeren

Drukker: sintjoris

Gedrukt op papier uit duurzaam bosbeheer



M/V - met vermeldingen zoals werknemer, werkzoekende, delegee, medewerker, ... worden in deze publicatie zowel mannen als vrouwen bedoeld.

© Vlaams ABVV  
maart 2010  
D/2010/7973/3

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

Activiteitenverslag 2006-2009  
**congres Vlaams ABVV**  
7 & 8 mei 2010



een sterke vakbond is  
**broodnodig**



## Voorwoord

Deze brochure bevat het activiteitenverslag van de voorbije congresperiode 2006-2009.

We brengen in de eerste plaats verslag uit van de actiepunten die we op ons congres van 5 en 6 mei 2006 hebben afgesproken. Daarnaast belichten we de belangrijkste realisaties binnen onze werking.

Hoewel er nog veel werk op de plank ligt, werden veel actiepunten al uitgevoerd. Dit is het resultaat van samenwerking en teamwerk, zowel van onze diensten en werkingen als van onze centrales en gewesten.

Daarvoor onze dank.

Een bijzondere blijk van dank gaat naar de Bureauleden van het Vlaams ABVV die in de afgelopen periode op pensioen gingen:

- Werner De Clercq (BTB)
- Karel Jonckheere (Metaal)
- Mil Kooyman (ABVV Scheldeland)
- René Stabel (TKD)
- Geert Van Autenboer (ABVV Mechelen+Kempen)
- Jean-Claude Van Rode (ABVV Limburg)
- Xavier Verboven (Vlaams ABVV)

We wensen u allen een vruchtbaar congres!

*Caroline Copers*  
*algemeen secretaris*  
*Vlaams ABVV*

*Rudy De Leeuw*  
*voorzitter*  
*Vlaams ABVV*



# Inhoud

<b>Inleiding: Het ABVV in Vlaanderen tussen 2006-2009 .....</b>	<b>9</b>
<b>Interview met Caroline Copers .....</b>	<b>12</b>
<b>1. Weer werk .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Een slimme economie .....</b>	<b>20</b>
1.1. De economie moet sociaal en duurzaam zijn .....	20
1.2. Werken aan competenties .....	25
<b>2. Gelijke arbeidskansen.....</b>	<b>30</b>
2.1. Gelijke onderwijs- en vormingskansen .....	30
2.2. Werk voor iedereen - Trajecten naar werk voor elke werkloze .....	31
2.3. Evenredige arbeidsparticipatie.....	35
<b>3. Werken aan kwaliteit .....</b>	<b>38</b>
3.1. Werkzaamheid koppelen aan werkbaarheid .....	38
3.2. Starten kan niet blijven duren.....	39
3.3. Werk en privé in balans.....	40
3.4. In een lagere versnelling .....	42
<b>2. Onze werking.....</b>	<b>45</b>
1. Organisatieontwikkeling en personeelsbeleid .....	46
2. Interprofessionele werking .....	48
3. Vorming en ondersteuning.....	51
4. Campagne sociale verkiezingen .....	52
<b>Bijlagen:.....</b>	<b>55</b>
• Ledencijfers ABVV in Vlaanderen .....	56
• Resultaten sociale verkiezingen 2008 in Vlaanderen.....	57
• Publicaties van het Vlaams ABVV.....	58
• Persberichten van het Vlaams ABVV .....	59
<b>Lijst met afkortingen.....</b>	<b>61</b>
<b>Index .....</b>	<b>62</b>





# Inleiding

## Het ABVV in Vlaanderen tussen 2006 en 2009

### Het congres van 2006

Het statutair congres van 5 en 6 mei 2006 legde de werkingsoriëntaties vast voor de periode 2006-2009. Voor het eerst werden niet alleen **standpunten**, maar ook concrete **actiepunten** goedgekeurd. Dit activiteitenverslag brengt verslag uit over de uitvoering van deze afspraken. Eerst brengen we nog even de hoofdlijnen in herinnering.

### Onze stempel op het beleid

Ons congres van 2006 stond in het teken van 'Weer werk'. Werk vormde in elk geval de rode draad van onze beleidsgerichte werkingen.

In de voorbije vier jaar werden heel wat **werkgelegenheidsakkoorden** onderhandeld op het Vlaams beleidsniveau:

- Begin 2006 was er al een **Meerbanenplan** gemaakt. Het werd politiek beslist na consultatie van de sociale partners.
- In 2007 werd een **Competentieagenda 2010** onderhandeld in het VESOC.
- In 2008 werd het akkoord '**Samen op de bres voor 50+**' bereikt over een aangepaste begeleiding van oudere werknemers en werklozen.
- In het kader van de financieel-economische crisis werd eind 2008 het **relanceplan 'Herstel het vertrouwen'** afgerond met de nadruk op economische ondersteuningsmaatregelen.
- Eind 2009 werd tussen sociale partners en de nieuwe Vlaamse regering een **Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP)** voor 2009 en 2010 onderhandeld.
- Begin 2010 volgde de start van een **Staten-Generaal voor de industrie**.

Het Vlaams ABVV heeft mee zijn stempel gedrukt op dit werkgelegenheidsoverleg. Onze eis aan de nieuwe Vlaamse regering om maximaal in te zetten op werkgelegenheid leidde uiteindelijk tot het WIP.

Veel tewerkstellingsmaatregelen dragen sporen van onze beleidsinvloed. Zo werd op voorstel van het Vlaams ABVV een premie voorzien voor werknemers die hun arbeidstijd verminderen bij herstructureringen (de zogenaamde **overbruggingspremie**), wordt er momenteel nagegaan hoe ook werkzoekenden **opleidingscheques** kunnen gebruiken en staat loopbaanbegeleiding van werknemers in de steigers.

We hebben er ook steeds naar gestreefd het sociaal overleg te verbreden tot een  **sociaal-economisch overleg**. Met succes: het al eerder genoemde Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) bevat ook krachtlijnen voor een investeringsplan van de Vlaamse regering en begin 2010 is overleg opgestart voor een vernieuwd industrieel beleid in Vlaanderen. Mee onder onze impuls werd eindelijk werk gemaakt van  **preventief bedrijfsbeleid** waarbij ook werknemers een signaal kunnen geven wanneer ze vaststellen dat het bedrijf naar ernstige moeilijkheden evolueert.

Hoewel we  **maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)** onder de aandacht konden brengen (de Serv organiseerde onder het voorzitterschap van het Vlaams ABVV in 2007 een MVO-conferentie), blijft er nog een lange weg te gaan om dit meer in praktijk te brengen.

De afgelopen periode hebben we overigens werk gemaakt van heel wat andere thema's die te maken hebben met werk, zoals  **mobiliteit, milieu en welzijn**. Ook de langere termijn kwam aan bod met een nieuw pact tussen regering, sociale partners en andere middenveldorganisaties: het  **Pact 2020**. Net als het Pact van Vilvoorde uit 2001 omvat het Pact 2020 uit 2009 de essentiële beleidsdoelstellingen die we wensen te bereiken, ditmaal tegen 2020.

Bij de verkiezingen van 2009 maakten we een  **memorandum aan de nieuwe Vlaamse regering**, met een aantal eisen waarrond we ook actie voerden. Een deel van onze sociale bekommernissen vinden we terug in het nieuwe regeerakkoord. Maar we hebben wel ernstige vragen bij het geplande besparingsbeleid, de plannen voor een aanvullende kinderbijslag en hospitalisatieverzekering en de aanpak van de staatshervorming.

## **Onze werking: inspelen op nieuwe noden en het interne draagvlak verbreden**

De brede consultatie van onze achterban hebben we niet beperkt tot de organisatie van een vierjaarlijks statutair congres. We organiseerden de afgelopen periode verschillende (informatieve)  **intergewestelijke comités**:

- over onze relatie tot de politieke partijen (in uitvoering van de actualiteitscongresresolutie 'verhouding ABVV tot sp.a');
- over het regionale herstructureringsbeleid;
- over de resultaten van de sociale verkiezingen in Vlaanderen;
- over de resultaten van de behoeftemeting bij militanten;
- over ons memorandum aan de nieuwe Vlaamse regering;
- over de campagne Waardig Werk in de ondernemingen.

**We traden naar buiten met een aantal campagnes:**

Naast onze actieve inbreng in de federale ABVV-campagnes rond de sociale verkiezingen, Equal Pay Day en Waardig Werk, zetten we voor het eerst een campagne op rond ons memorandum aan de nieuwe Vlaamse regering. We organiseerden in verschillende steden acties om onze eisen kracht bij te zetten: over energie en armoede (Brussel), meer kinderopvang (Antwerpen) en groene jobs (Gent).

**We legden nieuwe oriëntaties:**

- **in onze doelgroepwerkingen** via de uitbouw van een netwerk van jonge militanten (Working Class Heroes) die onder meer de standpuntvorming binnen de jongerencommissie van het Vlaams ABVV kan ondersteunen.
- **in onze dienstverlening** via de bijblijfwerving met infosessies voor 50-plussers en via onze loopbaandienstverlening (korte vragen) en loopbaanbegeleiding (intensiever traject) naar werkenden.
- **in onze ondersteuning** via onze diversiteitswerking die in uitvoering van de nieuwe overeenkomst tussen de vakbonden en de Vlaamse overheid jaarlijks 600 bedrijven helpen om diversiteit op de agenda van de overlegorganen te plaatsen.

**Onze interne organisatie hebben we op een aantal punten duidelijk versterkt:**

- De interprofessionele werking wordt beter gecoördineerd.
- Samen met de ABVV-gewesten timmeren we aan een professioneel personeelsbeleid: de organisatie van een medewerkerstevredenheidsenquête is daarvan een voorbeeld.
- De samenwerking tussen diensten wordt gestimuleerd via thematische werkcellen.
- De werkgroepen van het Bureau, zoals de werkgroep arbeidsmarktbeleid, worden op een meer gestructureerde manier samengeroepen.
- Samen met de beroepscentrales van de social-profitsector starten we een coördinatie op.
- De communicatie (brochures, websites, ...) wordt beter gestroomlijnd.

## Interview

# 'Ons duidelijker profileren als een socialistische, progressieve en linkse organisatie in Vlaanderen'

Een gesprek met algemeen secretaris **Caroline Copers** over het wel en wee van het Vlaams ABVV van 2006 tot 2009.



**Het Vlaams ABVV zegt dat het meer wil doen dan aan de kant staan roepen, dat het impact wil hebben op het sociaal-economisch beleid in Vlaanderen. Waar is dat de voorbije jaren gelukt?**

**CAROLINE:** Je impact meten is niet altijd gemakkelijk. Om te beginnen is het erg belangrijk altijd aanwezig te zijn op die plaatsen waar beslissingen worden genomen of worden voorbereid. Met het Vlaams ABVV zullen we daarom nooit een legestoelpolitiek voeren en wegblijven van discussie- of overlegmomenten. Als je wil wegen op het beleid, moet je de kabinetten bewerken met je standpunten.

**Lukt dat altijd?**

**CAROLINE:** De ene keer al meer dan de andere keer. Hoe beter je politieke relais, hoe sterker je kan wegen op het beleid. Met de vorige minister van Werk Frank Vandenbroucke (sp.a) konden we goed samenwerken, al waren we het niet altijd met hem eens. Die goede samenwerking gold trouwens ook voor de andere sp.a-ministers.

Waar we echt onze stempel op gedrukt hebben is de overbruggingspremie. Werknemers die in systemen van arbeidsduurvermindering worden gezet om ontslagen te vermijden, hebben recht op een financiële compensatie. Dat is echt een pluim die wij op onze hoed mogen steken.

Zo hebben we wel bij elk sociaal overleg iets kunnen binnenhalen. Je moet natuurlijk altijd compromissen sluiten met de werkgeversorganisaties, zoals Unizo en Voka, die niet bepaald van de zachte lijn zijn.

**Als je de voorbije vier jaar overschouwt, wat vind jij dan de belangrijkste realisatie van het Vlaams ABVV?**

**CAROLINE:** Er zijn er verschillende. Belangrijk is dat we het cliché hebben doorbroken dat personeelsbeleid geen syndicale materie zouden zijn. We hebben loopbaanbegeleiding voor werknemers op de kaart hebben gezet binnen het ABVV, niet alleen als dienstverlening naar onze leden, maar ook als thema binnen onze organisatie.

We willen daarbij niet alleen maar de werkgevers de les spellen, we willen ook zelf het goede voorbeeld geven. Een syndicale invulling van

competentieontwikkeling is in het belang van werknemers en werkzoekenden, want het versterkt hun mogelijkheden op een goede job. Daarom moet het ook deel uitmaken van ons eigen personeelsbeleid.

#### **Dat is vooral intern. Wat is extern een belangrijke realisatie?**

**CAROLINE:** De samenwerking met andere ngo's uit het middenveld. Die kunnen we bijna historisch noemen, zeker voor de campagne Waardig Werk waar vakbonden en 11.11.11 intens hebben samengewerkt rond wat toch in de eerste plaats een syndicaal thema is.

We werken ook samen met de armenverenigingen in Vlaanderen. Rond de Vlaamse verkiezingen van 2009 hebben we samen actie gevoerd. Het is belangrijk dat we op het middenveld bondgenoten zoeken en elkaars boodschap zo proberen te versterken.

#### **Wat vind je een belangrijke realisatie voor onze eigen achterban?**

**CAROLINE:** Veel hangt af met welke bril je naar de actiepunten van ons vorige congres kijkt. De kansengroepen zullen onze inspanningen rond diversiteit vooral waarderen. Voor militanten in specifieke sectoren zal onze ondersteuning rond milieu en energie dan weer primeren. Zo hebben we op meerdere terreinen onze expertise ingezet.

#### **Er zijn de voorbije jaren verschillende sociaal-economische akkoorden gesloten, samen met het Vlaams ABVV. Hebben die voor onze leden een verschil gemaakt?**

**CAROLINE:** Ik hoop het, want dat is toch waar we het voor doen... Er staan vaak heel algemene zaken in die akkoorden, zoals werkgevers sensibiliseren om geen vijftigplussers meer te ontslagen. Hoe dat concreet wordt vertaald, is niet altijd onmiddellijk zichtbaar.

Maar ervoor zorgen dat je mensen niet in de steek laat, dat de begeleiding van werkzoekenden zo sluitend mogelijk is, dat er bij oudere werkzoekenden maximaal rekening wordt gehouden met hun wensen en hun mogelijkheden, dat ook de zwaksten onder de werkzoekenden - de kansengroepen - niet worden vergeten ... Dat heeft allemaal rechtstreeks impact op het leven en werken van onze leden.

#### **In Vlaanderen verloopt het overleg tussen werknemers en werkgevers via de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv). Jij was in 2007 Serv-voorzitter. Brengt dat macht met**

#### **zich mee en wat heb je daarmee aangevangen?**

**CAROLINE:** De Serv heeft elk jaar een andere voorzitter. Het ene jaar iemand van de werkgeversorganisaties, het andere jaar iemand van de vakbonden. Die voorzitter moet namens alle sociale partners spreken. Dat is niet altijd gemakkelijk, want je moet het onderscheid kunnen maken tussen enerzijds je rol als voorzitter, waar je consensus moet nastreven, en anderzijds je rol als ABVV-woordvoerder. Dat is soms wel op eieren lopen. Maar het voordeel van die beurtrol is dat elke sociale partner ooit wel eens in het consensusbad wordt gegooid en moet leren rekening te houden met eenieders standpunten.

#### **'De samenwerking met andere ngo's kunnen we bijna historisch noemen. Het is belangrijk op het middenveld bondgenoten te zoeken die elkaars boodschap kunnen versterken.'**

#### **Heb je dan meer macht?**

**CAROLINE:** Ik weet niet of je het macht moet noemen, maar je verruimt wel aanzienlijk je netwerk. Je komt veel meer in contact met ministers, met kabinetsmedewerkers, met parlementsleden. Je bent hun aanspreekpunt als er dossiers moeten gemasseerd worden bij de sociale partners. Ook omgekeerd geldt dat. Zo'n Serv-voorzitterschap is dus zeker goed om deuren te openen bij beleidsvoerders en besluitvormers.

#### **Kan je ook inhoudelijk je stempel drukken tijdens zo'n voorzitterschap van de Serv?**

**CAROLINE:** Ik denk dat wel. Onder mijn voorzitterschap hebben we de Competentieagenda onderhandeld. Dat ging zeer moeizaam, maar uiteindelijk bereikten we een goed akkoord over hoe het onderwijs beter kan voorbereiden op de toekomstige arbeidsmarkt.

Ook werkbaar werk is een thema dat we op de agenda hebben gezet. Meer werkbaar werk - zeg maar: goede jobs voor iedereen - is het syndicale antwoord op de eis dat meer mensen aan het werk moeten om de sociale zekerheid betaalbaar te houden. Oké zeggen wij, maar dan wel in deftige jobs.

#### **Onder jouw voorzitterschap was er ook een grote conferentie over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Een beetje verrassend voor een vakbondsfiguur, niet?**

**CAROLINE:** Nochtans waren de werkgevers niet

laaiend enthousiast. Zij beweren dat ze al jaren maatschappelijk verantwoord aan het ondernemen zijn, dus waarom dan nog verplichtingen opleggen over milieu of het welzijn van de werknemers? Werkgevers willen vooral dat het allemaal vrijblijvend blijft en dat de vakbonden er zich niet mee bemoeien. Enfin, het gekende verhaal eigenlijk.

Daar wilden we dus tegen ingaan. Maar uiteindelijk was heel die MVO-conferentie een maat voor niets, waaruit alleen maar vage principes voortkwamen. Harde engagementen voor de werkgevers zaten er niet in. Ook dat is een les: als niet alle sociale partners er volledig achter staan, kan je weinig concreets realiseren. Als Serv-voorzitter kan je niets forceren.

**Na de verkiezingen van 2009 kregen we een nieuwe Vlaamse regering. Het departement Werk verhuisde van sp.a naar N-VA, en dan nog naar ex-Voka-topman Philippe Muylers. Hoe kwam dat aan?**

**CAROLINE:** Dat kwam zeer hard aan. Het was echt een koude douche. Wat ik vooral niet begreep, en nog steeds niet doe, is dat de sp.a bereid was het departement Werk uit handen te geven. We hebben daar toen trouwens onmiddellijk publiek op gereageerd via de media: als Muylers minister van Werk wordt, mag hij niet alleen maar de minister van Voka zijn.

**We zijn nu bijna een jaar verder. Is Muylers minister van Werk of minister van Voka?**

**CAROLINE:** Ik heb het N-VA-programma niet in detail in mijn hoofd om het naast dat van Voka te kunnen leggen, maar ik denk dat we wel degelijk eerder met een Voka-minister te maken hebben dan met een echte N-VA-minister. Muylers kan zijn Voka-achtergrond niet wegsteken en dat is eigenlijk wel een probleem. Je ziet dat bijvoorbeeld aan de aanvallen op de VDAB, aan de sluipende commercialisering waar Muylers bereidwillig het pad voor effent.

**'Dat de sp.a bereid was het departement Werk uit handen te geven, was echt een koude douche.'**

De werkgevers hebben vandaag permanent een rode loper uitliggen, zowel bij minister Muylers als bij minister-president Kris Peeters (CD&V), die van Unizo komt. Er worden veel beslissingen genomen ten voordele van de bedrijven zonder dat daar enig overleg met de sociale partners aan voorafgaat.

**Zeg je nu dat Muylers de vakbonden negeert?**

**CAROLINE:** We kenden Muylers vanuit het overleg met Voka als een eerlijk onderhandelaar die altijd voor zijn mening uitkwam. Hij was daar zeer open



*Samen met ngo's op straat voor solidariteit en klimaat (Brussel, 8 december 2007).*

in. Maar zijn programma is absoluut niet het onze. En dat gaat ver. Muyters wil de vakbonden er liefst zoveel mogelijk buiten houden. We hebben dat ook ondervonden in het Werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP). Daar wilde hij de vakbonden niet betrekken bij het investeringsplan, omdat dat zagezegd enkel de overheid en de bedrijven aanbelangde en niet de werknemers.

#### **Heimwee naar de vorige minister van Werk?**

**CAROLINE:** Met Frank Vandenbroucke (sp.a) was het soms ook moeilijk werken, we waren het soms oneens met een aantal van zijn visies of met zijn aanpak. Maar er werd wel altijd geluisterd naar onze argumenten en vaak werden die ook meegenomen in de besluitvorming. Frank woog ook veel zwaarder en drukte in afspraak met ons bepaalde beslissingen gewoon door.

#### **De werkloosheid is ook in Vlaanderen fors gestegen. Hoe heeft het Vlaams ABVV daar op ingespeeld?**

**CAROLINE:** Werkloosheidsuitkeringen betalen is een federale bevoegdheid. Het Vlaams ABVV biedt werkzoekenden op verschillende terreinen ondersteuning en begeleiding. Zo organiseren we opleidingen voor werkzoekenden uit de kansengroepen. Via Kopa (Kans op arbeid) kunnen die bijvoorbeeld een opleiding kantoor of verkoop volgen.

#### **Veel werkzoekenden hebben nare ervaringen met overheidsinstanties. Helpt het Vlaams ABVV die ook?**

**CAROLINE:** Met onze bijblijfconsulenten kunnen we binnen een syndicaal kader werklozen op weg helpen naar opleiding en begeleiding en helpen keuzes te maken. Het doel van onze dienstverlening naar werkzoekenden is altijd hen zo snel mogelijk weer aan werk te helpen. Ook onze werklozenwerking is daar een onderdeel van geworden. Zij informeren werklozen over alles rond werkloosheid: wijzigingen in de reglementering, pwa's, dienstencheques, tewerkstellingsprojecten, ...

#### **Je noemt drie werkingen. Is dat niet te complex voor een werkzoekende?**

**CAROLINE:** Een werkzoekende die naar het ABVV komt, zou inderdaad niet eerst moeten uitzoeken met welk probleem hij bij welke dienst moet aankloppen. We moeten onze leden op een voor hen gemakkelijke en klantvriendelijke manier kunnen voorthelven. Maar dat is discussiestof voor ons congres van mei 2010.



*Op straat voor sociale rechten in Europa (Ljubljana, 5 april 2008).*

#### **Uit de ledencijfers blijkt het ABVV in Vlaanderen meer jongeren aan te spreken: een groei van 8500 naar 18.500 leden.**

**CAROLINE:** Het gratis lidmaatschap - onder de naam Magik? - heeft tot een fikse ledenstijging geleid. Dat is een goede zaak: ze leren het ABVV al op zeer jonge leeftijd kennen, weten dat ze bij ons terecht kunnen met hun vragen over studietoelagen, jobstudenten, deeltijds leren en werken, ... Als ze dan later gaan werken, is de stap naar betalend lidmaatschap van datzelfde ABVV snel gezet.

#### **De jongerenwerking heeft anderzijds een moeilijke periode achter de rug. Hoe liggen de kaarten nu?**

**CAROLINE:** Er was een probleem met de financiering van de jongerenwerking omdat er subsidies wegvielen. Een resem vrijetijdsactiviteiten voor jongeren is daarom geschrapt. Persoonlijk ben ik ervan overtuigd dat we naar een puur syndicale financiering van de jongerenwerking moeten gaan. Je kan niet altijd afhankelijk blijven van subsidies vanuit de Vlaamse overheid. Als je als vakbond jongeren wil, dan moet je daar ook in investeren. Ook dat zal voer zijn voor het congres.

#### **De jongeren worden dus een pure dienstverleningsorganisatie?**

**CAROLINE:** Neen, er is nog een tweede poot: de Working Class Heroes, het netwerk van jonge ABVV-militanten en -afgevaardigden. Dat is een grote groep jonge enthousiaste syndicalisten die het ABVV een jonger imago willen bezorgen en vertegenwoordigd zijn in een goed werkende jongerencommissie. Leuk is ook dat ze een brede interesse hebben en ruimer kijken dan alleen naar hun loon- en arbeidsvoorwaarden. En dat kan het

ABVV wel gebruiken. Zo namen 25 jongeren deel aan de Klimaatmanifestatie in Kopenhagen in december 2009.

**Niet alleen de jongeren, ook het aantal seniorenleden zit in de lift. Er zijn er nu al 70.000. Wat heeft het Vlaams ABVV hen nog te bieden?**

**CAROLINE:** Als je 65 bent, word je geschrapt als ABVV-lid. Wat een verspilling van menselijk kapitaal! Zeker in een maatschappij die vergrijsd, ligt ook hier een taak voor onze belangenverdediging. De vraag was dus: hoe houden we de senioren bij het ABVV? De makkelijkste piste is ze gewoon lid laten blijven na hun pensioen of brugpensioen.

**'We moeten als Vlaams ABVV een duidelijker imago krijgen voor de thema's waar wij bevoegd voor zijn.'**

**Daarmee alleen organiseer je nog geen belangenverdediging.**

**CAROLINE:** Daarom hebben we de Vlaamse seniorencommissie beter gestructureerd. Die is representatief samengesteld door senioren uit de centrales en de gewesten. Ze komen om de twee maanden samen en kiezen elk jaar een thema waarrond ze werken. Dit jaar is dat gezondheidszorg, vorig jaar was dat armoede. Heel veel leden zijn expert in een of ander domein, en daar willen we dankbaar gebruik van blijven maken. Want het is niet omdat je gepensioneerd bent, dat je competenties ineens verdwenen zijn.

**Senioren hebben veel vrije tijd.**

**CAROLINE:** Naast de syndicale poot organiseren we ook vrijetijdsactiviteiten via Linx+: bedrijfsbezoeken, theatervoorstellingen, reizen en nog veel meer. Iedereen kan daaraan deelnemen.

**2008 was het jaar van de sociale verkiezingen. Hoe heeft het Vlaams ABVV daartoe zijn steentje bijgedragen?**

**CAROLINE:** De campagne wordt door de centrales gevoerd. Wij bieden ondersteuning via Vorming&Actie. We hebben onze vormingsaanpak daarbij meer gericht op wat de deelnemers echt nodig hebben om campagne te voeren in hun bedrijf.

We hebben ook geprobeerd een nulmeting te doen: hoe divers zijn onze kandidatenlijsten. Dat heeft nog niet het gewenste resultaat opgeleverd. Bij de volgende sociale verkiezingen leggen we dat opnieuw op tafel.

**Het Vlaams ABVV pakt op dit congres uit met een eigen logo. Waarom is dat nodig?**

**CAROLINE:** Dat komt niet uit de lucht vallen. We werken al langer aan een uniforme huisstijl en een grotere herkenbaarheid van het Vlaams ABVV. Dat heeft een aantal politieke redenen: de belangrijkste is dat de identiteit van het federaal ABVV niet volledig kleeft op die van het Vlaams ABVV. Terwijl onze Waalse kameraden van de Interrégionale Wallonne een duidelijk afgeleend profiel hebben, zelfs in de Nederlandstalige pers, hebben wij dat niet.

We vinden het belangrijk dat we onszelf meer smoel geven en ons duidelijk positioneren als een socialistische, progressieve, linkse organisatie in het Vlaamse middenveld, naar onze sociale partners, naar de Vlaamse regering, maar ook naar onze leden. We moeten als Vlaams ABVV een duidelijker imago krijgen voor de thema's waar wij bevoegd voor zijn.

**Standpunten van het Vlaams ABVV halen slechts zelden de media. Waaraan ligt dat?**

**CAROLINE:** Het is gewoon bijna onmogelijk nog met genuanceerde en niet-sensationele standpunten de pers te halen, zelfs de kwaliteitsmedia. Misschien speelt ons onduidelijke imago ons hier ook parten. Of misschien moeten we de pers systematischer bewerken. Unizo heeft dat ook een tijd gedaan door haast elke dag een persbericht de wereld in te sturen. Dat was een tactiek: als je over alles een mening hebt, gaat men op den duur ook wel luisteren.



*Samen met de ngo's in actie voor Waardig Werk.*





*Een goed sociaal beleid voeren in Vlaanderen wordt steeds moeilijker. Dat bewijst nog maar eens dat een sterke vakbond broodnodig is. (Foto: Antwerpen, 1 mei 2007)*

#### **De sociale partners hebben ook een eigen programma op de VRT: De Vrije Markt.**

**CAROLINE:** Gelukkig maar, want zo komen we toch regelmatig in beeld. We hebben ook goede ervaringen met eigen acties, zoals die rond de verkiezingen van 2009. Daarmee hebben we altijd de regionale televisie gehaald. Ook onze grootscheepse bevraging van werkloze leden over de VDAB-begeleiding kreeg veel media-aandacht. Dat bewijst toch dat het niet allemaal kommer en kwel is.

We steunen trouwens ook alternatieve media, zoals de website DeWereldMorgen.be (de opvolger van Indymedia.be) die wel belang hecht aan berichtgeving over sociale bewegingen. Alternatieve media zijn belangrijk, maar kunnen de echte massamedia niet vervangen.

#### **Het Vlaams ABVV startte een solidariteitsproject met een bloemenvakbond in Colombia. Wat is er ondertussen al gerealiseerd?**

**CAROLINE:** Vakbondsmensen in Colombia staan zeer zwaar onder druk en moeten zelfs voor hun leven vrezen. We steunen er een kleine bloemenvakbond, voornamelijk via capaciteitsopbouw: we geven ter plekke vormingen aan Colombiaanse syndicalisten en leren hen hoe ze hun vakbond kunnen opbouwen via vormingen,

acties en evenementen. Bijzonder aan dit project is dat het een interprofessionele samenwerking is tussen het Vlaams ABVV en de zes Vlaamse gewesten. Alle gewesten dragen ook evenveel bij aan de financiering van het project. Zoiets is nog niet eerder gebeurd binnen het Vlaams ABVV.

#### **Slotvraag: als je terugblikt op de voorbije vier jaar, waar had je dan graag een ander resultaat gezien dan wat er nu ligt?**

**CAROLINE:** Je kan natuurlijk op alles kritiek hebben, en we hebben heel veel werk verzet - lees er dit activiteitenverslag maar op na. Maar soms had ik toch wat meer tijd gewenst om na te denken over onze campagnes of over ons personeelsbeleid.

Van mijn jaar Serv-voorzitterschap had ik gehoopt meer inhoudelijk te kunnen wegen. Als je kijkt naar hoe wij moeten boksen om aan Vlaamse kant akkoorden te onderhandelen... Als je niet voordurend water in je wijn doet, riskeer je dat er op den duur geen overleg meer is. De adviseurs van onze studiedienst, die in alle werkgroepen van de Serv zitten, kunnen daarover meepraten.

Uiteindelijk wordt het steeds moeilijker om goede sociale accenten in het politiek beleid te leggen. Dat bewijst alweer dat ook in Vlaanderen een sterke vakbond nog steeds broodnodig is!



Met vier verschillende postkaarten voerden we in 2009 campagne rond onze eisen aan de nieuwe Vlaamse regering.

# 1

## Weer werk



'Weer werk' was de titel van ons congres in 2006. Wat werd er gerealiseerd van de actiepunten die we toen vooropstelden?

1. Een slimme economie
2. Gelijke arbeidskansen
3. Werken aan kwaliteit

# 1. Een slimme economie

- De economie moet sociaal en duurzaam zijn
- Werken aan competenties

## 1.1. De economie moet sociaal en duurzaam zijn

### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 1 De overheid maakt een vernieuwend economisch beleid in overleg.

De Vlaamse regering liet in 2009 een **decreet**<sup>1</sup> stemmen dat meer duidelijkheid, transparantie en eenvoud brengt in het kluwen van innovatie- en subsidie-instrumenten voor Onderzoek & Ontwikkeling (O&O). Een aantal agentschappen werd decretaal verankerd. Zo werd het **IWT** een verzelfstandigd agentschap (agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie) met rechtspersoonlijkheid en een eigen raad van bestuur, waarin ook de sociale partners - waaronder het Vlaams ABVV - zitting hebben.

De Vlaamse overheid heeft het **innovatief aanbesteden** in een kader gegoten en geld uitgetrokken om deze nieuwe vorm van innoveren door en voor de overheid mogelijk te maken.

In het **Pact 2020** is innovatie één van de twintig doelstellingen. Tegen 2014 zou de 3%-norm moeten behaald zijn. Ook in het Vlaams regeerakkoord van 2009 staat een belangrijk hoofdstuk over

innovatie. Via grote projecten wil Vlaanderen tot een innovatieve economie komen. Er zal onderzocht worden hoe Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV) een rol kan spelen in de financiering hiervan.

#### 2 De overheid maakt werk van een toekomstgericht klimaat- en energiebeleid.

Het ontbreekt het huidige Vlaamse klimaatbeleid aan ambitie. Het klimaatbeleidsplan 2006-2012 is daar een sprekend voorbeeld van. Vandaag is de **sociale dimensie** in het klimaatbeleid schromelijk onderbelicht.

Sinds eind 2008 zijn Vlaanderen en de wereld in de greep van **drie interagerende crisissen**: de kredietgedreven financiële en economische crisis, de versnellende klimaatverandering en de bedreiging van explosief stijgende prijzen van fossiele brandstoffen, grondstoffen en voedsel. Het is duidelijk dat de uitweg uit de economische en sociale crisis tegelijkertijd een uitweg moet bieden uit de milieu- en energiecrisis.

De **Vlaamse energiemarkt** is sterk geconcentreerd. Van echte "vrije mededinging" is geen sprake. De consument betaalt het gelag. De laatste jaren stijgen de energieprijzen veel sneller dan het

<sup>1</sup> Decreet van 30 april 2009 betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid.



### Vlaams ABVV in beeld

Onderaan elke bladzijde tonen we foto's van onze acties, publicaties en medewerkers. Onze medewerkers vertellen ook op welke realisatie zij het meest fier zijn.

gemiddeld beschikbaar inkomen, en dit geldt nog sterker voor armere gezinnen. Te veel mensen hebben betalingsproblemen en worden door hun commerciële leverancier gedropt en van elektriciteit voorzien door de netbeheerders, al dan niet via een budgetmeter.

Energie, klimaat en eco-efficiëntie waren focuspunten tijdens de onderhandelingen die leidden tot het **Pact 2020**. Een toenemende energie- en eco-efficiëntie en een stijgend aandeel energie uit hernieuwbare bronnen zijn belangrijke doelstellingen in het Pact 2020.

We zijn voorstander van een **ambitieuw en toekomstgericht klimaatbeleid**. Een rechtvaardige verdeling van de maatschappelijke lasten die hieruit voortvloeien en het aangrijpen van de sociale en economische kansen die zich aanbieden vormen de kern van onze benadering.

In ons **memorandum** van 2009 stellen we dat de overheid in overleg met alle belangrijke maatschappelijke groepen een sociaal-economisch klimaatbeleid moet uittekenen. We hebben ook voorstellen uitgewerkt om het recht op energie en energiebesparing uit te breiden en te verankeren.

### 3 De overheid maakt werk van een echt industrieel beleid voor het milieu.

Het **Pact 2020** wil een verdere ont koppeling van economische groei en het geheel van emissies en afvalproductie realiseren door een gestaag stijgende materiaal- en energie-efficiëntie in de verschillende maatschappelijke sectoren.

Hoewel alle emissies zijn losgekoppeld van het Bruto Binnenlands Product is er nog een lange weg te gaan. Duurzame relancemaatregelen op korte termijn, milieu-innovatie en het bevorderen van kwalitatieve **'groene jobs'** moeten bovenaan de agenda staan. Het economisch ondersteuningsbeleid en het innovatiebeleid moeten voorrang geven aan klimaat- en milieuvriendelijke activiteiten of processen. Tegen 2020 zouden tot 100 000 groene jobs gecreëerd kunnen worden.

In de aanloop naar de verkiezingen van 2009 voerden we actie voor meer 'groene jobs'. Daarbij benadrukten we dat de transitie naar een ecologische economie niet ten koste mag gaan van de werknemers. Een **industriële beleid voor werk en milieu** moet op de sporen gezet worden. Werken aan energiebesparing in woningen moet win-win-win (sociaal, economisch en ecologisch) situaties opleveren. Inzetten op duurzame energie betekent inzetten op een duurzame energiebevoorradingszekerheid, op betaalbaarheid op middellange termijn en op tienduizenden groene jobs. Ook de sociale en ecologische meerwaarde van bijkomende investeringen in openbaar vervoer, in een betere waterkwaliteit, in de sanering van vervuilde bodems en in meer en betere natuur werd in de verf gezet.

Het moment is aangebroken om een heldere, overkoepelende, **lange-termijn-innovatiestrategie** voor Vlaanderen te formuleren waarin zowel bestaande als eventueel nieuwe initiatieven kunnen ingebed worden. De overheid moet verder gaan dan een louter horizontaal innovatiebeleid en zich richten op een aantal strategische speerpunten. Het WIP geeft daartoe een aanzet.



#### Studiedienst

Achteraan: Françoise Vermeersch, Mehdi Koocheki, Bart Neyens, Philippe Diepvents, Pieter Verbeek • Vooraan: Roos Van Doorslaer, Ingrid Deloosse, Jean-Marie De Baene

**Bij de Vlaamse verkiezingen van juni 2009 stelden we een vakbondsmemorandum samen met onze eisen aan de politiek. Nieuw was dat we onze voorstellen in een populaire brochure voor de militanten goten. Rond vier speerpunteisen voerden we actie, zowel via postkaarten en e-cards, als op straat. Zo tonen we ook aan dat de thema's waarrond we in Vlaanderen bezig zijn zich niet boven de hoofden van onze leden afspelen.**

#### 4 De overheid voert (opnieuw) een sectoraal beleid voor industrie, diensten, social profit, buurtdiensten en sociale economie.

De overheid heeft **rondetafels** ingericht die de problematiek van de individuele sectoren aankaarten (chemie, life sciences, automobiel, voeding, lichte industrie). Op aandringen van het Vlaams ABVV werd de werking en aanpak van deze rondetafels bijgestuurd en verankerd binnen het Vesoc-overleg. Er werden **competentiepolen** opgericht die de sectorale problematiek op de voet volgen en die werken als een platform voor uitwisseling van best practices en kennis en informatie.

De economische crisis heeft de noodzaak van een doordacht industrieel beleid weer bovenaan de agenda geplaatst. Een Staten-Generaal voor de **industrie** werd in 2009 aangekondigd.

Van een specifiek beleid gericht op de **dienstensector** was er de afgelopen periode niet echt sprake. Belangrijk is wel de uitvoering van de Europese dienstenrichtlijn. Het Vlaams ABVV ziet er op toe dat dit niet wordt aangegrepen om overheidsdiensten, zoals de VDAB, te vermarkten.

Ondanks uitbreidingsrondes in de diverse **welzinssectoren** is het zorgaanbod verre van toereikend, efficiënt en effectief. De schaarste heerst en de wachtlijsten blijven een realiteit. Voor de organisatie en de financiering zette de overheid in op wat al bestond: waar in het verleden openingen waren gemaakt voor het privé-initiatief is dit nog sterker geworden. De zelfstandige kinderopvang, bijvoorbeeld, is nu goed voor bijna

de helft van de plaatsen, terwijl dat aan het begin van de legislatuur nog maar een derde was.

De voorbije jaren werden bovendien twee experimenten rond **kinderopvang** met dienstencheques opgestart. Het geringe succes van deze experimenten bevestigt onze stelling dat dit geen geschikt instrument is. In de huidige legislatuur vormen de budgetten voor het Vlaams intersectoraal akkoord en de beleidsdiscussie over de vermarkting van zorg belangrijke aandachtspunten.

In de **sociale economie** werd er de afgelopen jaren werk gemaakt van een nieuw structureel kader voor de verschillende werkvormen (sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen). Dit kader moet nog verder worden ontwikkeld, maar een eerste aanzet werd eind 2006 al geleverd met het decreet op de lokale diensteneconomie.

#### 5 De overheid maakt werk van preventief bedrijfsbeleid.

Het decreet voor een preventief bedrijfsbeleid werd eind 2008 door het Vlaams Parlement goedgekeurd. Het **comité voor preventief bedrijfsbeleid** werd in mei 2009 geïnstalleerd. In januari 2010 werden de eerste werknemersdossiers behandeld en geadviseerd.

In de loop van 2010 zal er al een eerste evaluatie gemaakt worden. Daaruit zal moeten blijken of bedrijven uit de **gevarenzone** werden geloodst. De mate waarin werknemers reeds een signaalfunctie hebben vervuld en of er gevolg werd aan gegeven, zijn uiteraard belangrijke aandachtspunten.



#### Vorming en ondersteuning: milieu

Timothy Wyffels

**Met onze syndicale milieu-ondersteuning hebben we verschillende milieuthema's op de agenda gezet. Maar niets was zo prominent in onze werking als het klimaatprobleem: we maakten materiaal aan voor onze delegaties, we voerden actie, we mobiliseerden ook ons eigen personeel en namen onze eigen gebouwen onder de loep. Het Vlaams ABVV zat dus letterlijk en figuurlijk mee op de klimaattrein.**

## Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

### 6 Sectoren en ondernemingen engageren zich via akkoorden met de overheid.

Sectoren en ondernemingen dienen hun verantwoordelijkheid op te nemen bij de uitvoering van overheidsdoelstellingen. Dit kan via akkoorden met de overheid waarbij ze **in ruil voor overheidssteun** concrete engagementen opnemen. We illustreren en evalueren dit met twee voorbeelden: energieconvenanten en mobiliteit:

Een gevoelig aandachtspunt blijven de **energieconvenanten**. We blijven aandringen op meer democratische controle. Het benchmarkingconvenant heeft onvoldoende prikkels gegeven om te investeren in energiebesparende technologie. De minderinkomsten en de extra uitgaven die gepaard gaan met het convenant wegen niet op tegen de verwezenlijkte reducties.

Het laatste voortgangsrapport bevestigt onze bekommernissen. Daaruit blijkt immers dat de Vlaamse bedrijven aanzienlijk terrein verliezen inzake **energie-efficiëntie**. Onze bedrijven dreigen de doelstelling om tegen 2012 tot de efficiëntste ter wereld te behoren, niet te halen.

Minister van Energie Freya Van den Bossche uitte in haar beleidsnota het voornemen om het benchmarkingconvenant om te vormen tot een meer omvattend **klimaatconvenant**. We vinden dat een goede zaak, maar willen dat de vakbonden en het brede middenveld actief worden betrokken bij de evaluatie van het huidige convenant en

haar omvorming naar een meer omvattend klimaatconvenant.

Op vlak van **mobiliteit** hebben de ondernemingen de laatste jaren niet veel vooruitgang geboekt. Met de introductie van het Pendelfonds kunnen ze nochtans een tegemoetkoming krijgen van 50% voor de verduurzaming van het woon-werkverkeer. (Eind 2009 waren er 48 van de 72 unieke dossiers goedgekeurd binnen het Pendelfonds voor een bedrag van 16,75 miljoen euro.)

### 7 Sectoren en ondernemingen krijgen subsidies, maar mét engagementen.

Bij de verschillende wijzigingen in het economisch ondersteuningsbeleid van de Vlaamse regering hebben we **gewogen op de criteria** om subsidies te verkrijgen: duurzame tewerkstelling of op zijn minst handhaving van de vestiging en respect voor milieu en energie-efficiëntie.

Het blijft echter moeilijk subsidies terug te vorderen indien aan bepaalde voorwaarden niet is voldaan.

De ondernemingen moeten **via het sociaal overleg worden gedwongen** de spelregels te respecteren, ook in hun eigen voordeel. Europa geeft hier de richting aan en schrijft haar subsidiekaderregeling meer en meer in functie van duurzame investeringen met een hoge additionaliteit (waarbij bedrijven moeten aangeven welke impact de steun heeft).

De controle op het engagement en eventuele sancties bij niet-naleving moeten nog verder worden uitgewerkt.



De milieukalender en de energiekalender: twee handige werkboeken voor syndicalisten.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 8 We promoten het idee van sector- en streekpacten.

In RESOC's werden **streekpacten** afgesloten. We dringen er bij de regering op aan de afgesproken projecten maximaal te ondersteunen. Het Vlaams regeerakkoord van 2009 belooft alvast om dit uit te voeren.

De Vlaamse regering sluit met de sociale partners van de sectoren akkoorden af - de zogenaamde **sectorconvenants** - waarbij de sector zich engageert tot een aantal gerichte acties inzake aansluiting van het onderwijs met de arbeidsmarkt, competentiebeleid en diversiteit. Het Vlaams ABVV ondersteunt onze onderhandelaars via de opmaak van 'tips voor onderhandelaars'.

#### 9 Via pilootprojecten screenen we subsidiestromen naar bepaalde bedrijven op doelmatigheid en efficiëntie.

Momenteel werken we aan een **syndicale inventaris** van de Vlaamse overheidssteun. Daarbij hebben we aandacht voor het type steun, de steunvoorwaarden en de voorziene informatie- en overlegprocedures.

#### 10 We gaan na hoe ondersteuning naar mandaathouders en onze afgevaardigden kan gerealiseerd worden.

De resultaten van de enquête van de Serv bij de SERR- en RESOC-mandaathouders werd verwerkt en besproken binnen de werkgroep arbeidsmarktbeleid.

Ondersteuning van afgevaardigden werd gerealiseerd rond punctuele zaken. Ondertussen is gewerkt aan een breder kader voor ondersteuning.

Vormingsmateriaal (brochure en vormingspakket) over een syndicale invulling van **mobilititeit** werd op punt gesteld. Het thema werd in meerdere afdelingen in de vorming geprogrammeerd.

Een syndicaal project rond **preventief bedrijfsbeleid** en syndicale opvolging van het financieel-economisch beleid van kleinere bedrijven is opgestart.

#### 11 We verfijnen onze syndicale strategie en visie rond innovatie.

Het Vlaams Bureau keurde een **standpunt** goed over innovatie, O&O en hoe die best te stimuleren. We hebben deze visie ook ingebracht in de discussies binnen de VRWB (Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid) en het IWT.

We moeten onze inspanningen verder opdrijven om antwoorden te formuleren op de vraag hoe in Vlaanderen een echt industrieel beleid voor milieu en werkgelegenheid op de sporen kan worden gezet.

#### 12 We formuleren voorstellen tot vereenvoudigde regelgeving voor werknemers, studenten en consumenten.

De afgelopen periode hebben we meerdere suggesties geformuleerd, voornamelijk via de Serv. De automatische toekenning van de **studietoelagen** staat inmiddels in de steigers.





## 1.2. Werken aan competenties

- **Competenties onderwijs-arbeidsmarkt**
- **Competenties in de onderneming**
- **Competenties begeleid zelfstandig leren**

### Competenties: onderwijs-arbeidsmarkt

#### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 13 De overheid herwaardeert TSO-BSO.

De **Competentieagenda 2010** bevat een aantal projecten die de herwaardering van TSO en BSO beogen, bijvoorbeeld met een leidraad kwaliteitsvol werkplekieren, deelname van de sectoren aan de studie- en informatiedagen of ondersteunend materiaal voor de studiekeuze.

De competentieagenda geeft een aanzet tot herwaardering, maar het mag niet beperkt blijven tot deze acties. De samenwerking op dit vlak tussen het onderwijs en de sociale partners moet ook na 2010 structureel worden voortgezet.

Minister van Onderwijs Frank Vandenbroucke gaf de opdracht aan een werkgroep om een aantal krijtlijnen uit te zetten voor de discussie over de **hervorming van het secundair onderwijs**. Deze visie werd toegelicht in het rapport "Kwaliteit en kansen voor elke leerling" (april 2009).

Eén van de denkpistes is te werken met belangstellingsgebieden waarin jongeren de zaken

eerder praktisch of eerder theoretisch zouden kunnen benaderen. Een ander voorstel is om het moment van de studiekeuze uit te stellen naar het einde van de eerste graad. Minister van Onderwijs Pascal Smet heeft in zijn beleidsnota aangekondigd hierover breed te zullen consulteren. Ook het Vlaams ABVV zal deze debatten opvolgen.

#### 14 De overheid begeleidt de studiekeuze.

Eveneens via de Competentieagenda 2010 ondersteunde de Vlaamse overheid verschillende initiatieven voor een geïnformeerde studiekeuze:

- De sectoren en de vakbonden zijn sinds 2008 aanwezig op de **SID-ins** (studiekeuze informatiedagen voor leerlingen laatste jaar secundair onderwijs). ABVV-Jongeren organiseert onze aanwezigheid hierop.
- Het **Beroepenhuis** in Gent ontvangt projectsubsiëring.
- Een **task force CLB-VDAB** werd geïnstalleerd om methodieken en informatie uit te wisselen, maar met vooralsnog weinig concrete resultaten.
- Het Serv-netwerk van sectorconsulenten werkte de cd-rom 'Werk voor durvers' uit. Verschillende sectoren werkten in het kader van hun sectorconvenant aan **informatie over de beroepen** in de sector.



Op onze actie op 28 mei 2009 in Gent voerden we politici van vier partijen aan de tand over hun plannen om de economie te vergroenen en zo nieuwe jobs te creëren.

## 15 De overheid maakt alternerend leren sluitend.

Met de goedkeuring van het decreet over het stelsel 'leren en werken' is in 2008 de basis gelegd voor:

- het **sluitend engagement van de leerlingen** in het deeltijds onderwijs. Het werkgedeelte moet minstens 13 uur per week bedragen en wordt ingevuld via werkervaring, brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten.
- het behalen van een **volwaardige kwalificatie** (getuigschrift tweede en derde graad secundair onderwijs, diploma secundair onderwijs) zowel in de Syntra-leertijd als in het deeltijds beroepssecundair onderwijs.

Er is wel **nog een lange weg te gaan** vooraleer er sprake kan zijn van een sluitende alternatie. In de praktijk blijkt dat niet elke jongere die rijp is voor deelname aan de arbeidsmarkt een job vindt in het verlengde van zijn of haar opleiding. Er is dus nood aan concrete engagementen vanuit de bedrijven en sectoren om een volwaardige alternatie te kunnen aanbieden. Er is ook nood aan een goede begeleiding op de werkvloer en afspraken tussen de school enerzijds en het bedrijf en/of de sector anderzijds.

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

- 16 **Sectoren en ondernemingen zorgen voor werkervaringsplaatsen, nemen engagementen op in sectorconvenants.**

De Competentieagenda 2010 bevatte het engagement om via de sectorconvenants extra **stages en werkervaringsplaatsen** te creëren voor zowel leerlingen, studenten en cursisten als voor leerkrachten en docenten.

De RTC's (regionale technologische centra) hebben **'bruggenbouwers'** in dienst die scholen en bedrijven met elkaar in contact brengen voor de invulling van de stageplaatsen en het werkplekleren. In de praktijk blijkt dat veel scholen geen gebruik maken van deze mogelijkheden en terugvallen op hun bestaand netwerk van bedrijven.

Het is onduidelijk hoeveel extra plaatsen via deze acties zijn gecreëerd.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

- 17 **We maken van ABVV-Jongeren dé referentie voor dienstverlening.**

ABVV-jongeren (Magik? vzw) ontwikkelde een aparte **flyer- en affichecampagne** onder het positieve motto 'Deeltijds op de schoolbank, deeltijds op de werkvloer, het werkt'. Daarbij lag de focus op de rechten en plichten van de deeltijds lerende en werkende jongeren. Ook de **aparte website** [www.deeltijdsleren.be](http://www.deeltijdsleren.be) kaderde in deze campagne die intensief gepromoot werd bij de betrokken scholen.

We zijn de enige vakbond (maar ook de enige organisatie tout court) met een **overzichtelijke brochure** waarin alle verschillende mogelijkheden en de daaraan gekoppelde rechten en plichten staan uitgelegd. Hiervoor kregen we al veel lof van Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) en jeugddiensten.



### Magik? vzw (ABVV-Jongeren)

Els Rits, Mike De Herdt, Ellen Kemani (niet op de foto: Jonathan Broos en Rudy De Maeseneer)

Het zijn bijna historische jaren geweest voor de jongerenwerking met de ontwikkeling en lancering van Magik? en de Working Class Heroes. Daarnaast kwamen de extra jongerencampagnes tijdens de sociale verkiezingen en een échte structurele Jongerencommissie. Die laatste werkte trouwens inspirerend voor meerdere centrales. Met deze funderingen en het groeiend bewustzijn dat investeringen in een degelijke jongerenwerking hun nut hebben, kunnen we nu echt mee werken aan de toekomst van het ABVV.

## Competenties in de onderneming

### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 18 De overheid steunt alleen selectief vanuit één fonds.

De overheid heeft hierin **geen stappen** gezet. Opleidingsstimuli worden zowel via sectorconvenants, via de KMO-portefeuille, via strategische opleidingssteun en via het ESF (Europees sociaal fonds) verdeeld.

#### 19 De overheid controleert de kwaliteit.

In 2009 werd het **agentschap voor kwaliteitszorg** opgericht. Dit agentschap binnen het departement Onderwijs heeft onder meer als opdracht om de kwaliteitscontrole in het onderwijs en in beroepsopleidingen te organiseren. Dit agentschap moet ook het erkennen van verworven competenties en kwalificaties (EVC/EVK) stroomlijnen. De basis is dus gelegd voor duidelijker kwaliteitscontrole. Veel zal echter afhangen van de uitrol van deze maatregelen. Dit moeten we van dichtbij opvolgen.

#### 20 De overheid verplicht een competentiebewijs na opleiding.

Er zijn van overheidswege nog maar **weinig concrete stappen** gezet. We zullen dit moeten opvolgen bij de uitrol van de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de mogelijke uitbouw van een opleidingsstructuur.

Rond twee specifieke maatregelen werd er wel vooruitgang geboekt:

Het **actieplan IBO** (individuele beroepsopleiding in de onderneming) besteedt extra aandacht aan het certificeren van competenties. Erkenning van competenties werd ook opgenomen in het verbeterde opleidingsplan bij IBO, dat goedgekeurd werd in het WIP.

In 2009 werd een **certificeringsorgaan voor outplacementkantoren** opgericht. Om de kwaliteit van outplacement te kunnen controleren werden criteria opgesteld. De certificering van competenties die tijdens de begeleiding worden opgedaan is een van die criteria.

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

#### 21 Sectoren met een sectorconvenant worden gestimuleerd om te werken aan het competentiebeleid in hun sector.

Hiertoe werden **lerende netwerken competentiebeleid** opgericht en werd additionele steun voor opleiding gegeven in het kader van de addenda bij de sectorconvenants.

Vanuit het interprofessionele ABVV is het moeilijk een concreet zicht te krijgen op de acties die in de sectoren werden ondernomen. Bovendien spreekt de overheid niet altijd de sociale partners in de sectoren aan.

Dit heeft **versnippering tot gevolg**: veel acties van sectoren blijken in feite acties te zijn van de sectorale werkgeversfederaties of van individuele bedrijven. In deze gevallen gebeuren de acties vaak ook ver van het sociaal overleg, wat het draagvlak voor deze



De brochures van ABVV-jongeren (Magik? vzw) informeren jongeren en hun ouders over alles rond jongeren en werk. Elk jaar verschijnen geactualiseerde edities.

projecten niet ten goede komt. Het inbedden van dergelijke acties in het sociaal overleg is een blijvend aandachtspunt.

### 22 Sectoren en ondernemingen sluiten cao's over gelijke opleidingskansen.

Het is onduidelijk of bedrijven en sectoren dergelijke cao's hebben afgesloten.

### 23 Sectoren registreren bedrijfsopleidingsplannen op sectorniveau.

Het is onduidelijk of sectoren hieraan werken.

### 24 Sectoren en ondernemingen rapporteren over opleidingsbeleid in de sociale balans.

De **vernieuwde sociale balans** voorziet de registratie van formele en informele opleidingen. Deze informatie kan nuttig zijn om het debat te starten over het opleidingsbeleid van het bedrijf.

#### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

### 25 We ondersteunen syndicaal werk rond personeelsbeleid en competentiebeheer en geven hierover vorming.

In de bedrijven worden acties rond personeelsbeleid en competentiebeheer vaak **via de diversiteitsplannen** uitgewerkt. Onze diversiteitsconsulenten bieden dan ondersteuning aan de militanten die hiermee te maken krijgen.

Het thema personeelsbeleid werd geprogrammeerd in de **syndicale vorming**. Er werden hiervoor educatieve materialen ontwikkeld, evenals voor een syndicale aanpak van het competentiebeleid in bedrijven.

## Competenties: begeleid zelfstandig leren

#### Onze actiepunten voor de overheid:

### 26 De overheid subsidieert en organiseert opleidingen met specifieke aandacht voor kortgeschoolden.

Dit werd gedeeltelijk en beperkt gerealiseerd via de **ESF-oproepen** 'opleiding in bedrijven' en 'functionele geletterdheid'. We volgen dit op via de ESF-organen. Sectoren kregen ook de mogelijkheid hierrond acties uit te werken in de addenda bij de sectorconvenants (crismaatregel 2009-2010). Het is echter onduidelijk of dit is gebeurd en in welke mate. We hebben dit tevens als principe meegenomen in het Serv-advies over de opleidingsstimuli.

#### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

### 27 Sectoren en ondernemingen geven competentiebewijzen na opleiding.

Omdat de overheid **geen eenvormige standaarden** heeft uitgewerkt voor competentiebewijzen, is het heel moeilijk na te gaan in welke mate ondernemingen competentiebewijzen uitreiken na een opleiding. Vandaag gebeurt dit vooral voor wettelijk verplichte



#### Bijblijfwerving en Loopbaanbegeleiding

Martine Lemmens, Griet Debussche, Judy Morsa

In hun zoektocht naar werk of opleidingen kunnen leden korte vragen hebben die snel beantwoord kunnen worden. Maar ze kunnen ook worstelen met keuzes die ingrijpender zijn en waarvoor intensievere begeleiding nodig is. Dat we dat ook binnen de vakbond kunnen aanbieden, vormt een mooie aanvulling op de sociaal-juridische dienstverlening van de centrales. En een bewijs dat we als vakbond evolueren en vooruitdenkend zijn.

opleidingen en voor sectoraal of internationaal genormeerde activiteiten. Op termijn kan de Vlaamse Kwalificatiestructuur hiervoor een kader bieden.

### 28 Sectoren en ondernemingen waarden EVC-titels bij aanwerving en doorstroming.

Het ervaringsbewijs bestaat sinds eind 2006 en kan nu al voor 45 beroepen worden afgeleverd. Ongeveer 1500 werknemers behaalden reeds een ervaringsbewijs.

Uit een eerste voorzichtige evaluatie blijkt dat **weinig werknemers en werkzoekenden** weten dat het ervaringsbewijs bestaat. De werkgever is de voornaamste bron van informatie. Hoewel de bedrijven het ervaringsbewijs promoten, gebruiken ze het zelf niet in hun personeelsbeleid: er is geen aandacht voor het ervaringsbewijs bij de aanwerving, het instrument wordt niet gekoppeld aan opleidingsplannen of doorstroom in de bedrijven...

Het ervaringsbewijs moet dus **meer bekend worden** gemaakt bij werknemers en bedrijven. De sectorale sociale partners hebben hierin een belangrijke rol: zowel voor het strategisch ontwikkelen en inzetten van nieuwe ervaringsbewijzen als voor de bekendmaking ervan.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 29 We volgen en promoten EVC met de centrales.

De **bijblijfconsulenten en loopbaanbegeleiders** in de gewesten informeerden mogelijk geïnteresseerde leden.

Vaak bleef onze rol beperkt tot het doorgeven van de SERV-oproepen tot medewerking van de sectoren bij de selectie van beroepen voor het ervaringsbewijs en/of deelname aan de werkgroepen voor de uitwerking van de standaarden.

#### 30 We bieden met Kopa opleidingen op maat aan.

Kopa maakt een instapmeting van de aanwezige competenties en levert een competentiebewijs: sinds 2008 wordt - ook als opdracht vanuit de VDAB - gewerkt met **competentiemeting bij elke cursist**, maar ook met competentieopvolging doorheen de opleiding, wat uiteindelijk resulteert in een competentierapport.

#### 31 We verstrekken meer loopbaanbegeleiding.

'Spoorzoeker' veranderde van naam in **ABVV Loopbaanbegeleiding**. Deze dienst is erkend door de Vlaamse overheid als loopbaanbegeleidingscentrum van het ABVV en beschikt over het ESF-Kwaliteitslabel. Loopbaanbegeleiding wordt vandaag aangeboden in drie gewesten (Regio Antwerpen, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen) en kent meer en meer succes.

**Op zoek naar werk?**

**Sollicitatie-tips nodig?**

**Zoek je een opleiding?**

**Het ABVV maakt je wegwijs!**

Maak een afspraak met onze bijblijfconsulent:  
ABVV regio Antwerpen: tel. 03 220 66 44

www.vlaamsabvv.be/bijblijvers

**ABVV-leden die informatie, advies of hulp nodig hebben in hun zoektocht naar werk of opleidingen, kunnen steeds bij onze bijblijfconsulenten terecht.**

## 2. Gelijke arbeidskansen

- Gelijke onderwijs- en vormingskansen
- Werk voor iedereen - Trajecten naar werk voor elke werkloze
- Evenredige arbeidsparticipatie

### 2.1. Gelijke onderwijs- en vormingskansen

#### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 32 De overheid verlaagt de leerplicht van 6 naar 5 jaar.

Formeel is dit niet gerealiseerd (leerplichtverlaging is een federale bevoegdheid), maar deelname aan **minstens één jaar Nederlandstalig kleuteronderwijs** is vanaf 2010-2011 een voorwaarde om in te stappen in het eerste jaar lager onderwijs (of slagen in een test). Ook zonder deze maatregel was de deelname aan het kleuteronderwijs hoog: 97%. Het zijn vooral kinderen uit sociaal-economisch zwakkere gezinnen en kleuters van vreemde origine die minder deelnemen, zowel aan kinderopvang als aan kleuteronderwijs.

#### 33 De overheid financiert in functie van gelijke kansen.

De lat werd voor alle onderwijsinstellingen gelijk gelegd - los van de netten - voor de financiering in functie van leerlingenkenmerken. Toch blijkt een gelijke kansenbenadering **onvoldoende** om effectief meer gelijke uitkomsten te bereiken.

#### 34 De overheid bouwt alternerend leren uit.

'Alternerend leren' is '**werkplekieren**' geworden, in een brede definitie die alle vormen van leren op de werkplek kan vatten.

Het werkplekieren is ingebouwd in het **stelsel 'leren en werken'**. Het werd ook ingebouwd in het decreet 'hoger beroepsonderwijs' en 'secundair na secundair'. We volgen alle discussies over de kwaliteit van het werkplekieren van zeer nabij op in de Serv en de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor).

Tot nog toe werd geen vooruitgang geboekt in de discussies over het statuut van de lerende, ondanks onze aandacht hiervoor in de voorbereidende adviezen. Voor het stelsel 'leren en werken' blijft alles bij het oude. Deze discussie wordt gevoerd binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Voor volwassenen die opleidingen volgen met alternerend leren, zijn er soms moeilijkheden om werkplekieren uit te voeren (bijv. regelgeving tijdskrediet of BEV). Bij een verdere uitbouw van werkplekieren als kwalificerend onderdeel van opleidingen is dit een belangrijk aandachtspunt.



### 35 De overheid maakt het leerplichtonderwijs kosteloos.

Het leerplichtonderwijs is nog niet kosteloos, maar volgende stappen werden wel al gezet:

- invoering maximumfactuur in het basisonderwijs;
- invoering studietoelage voor het basisonderwijs;
- verbetering studiebeurs voor het secundair onderwijs.

Uit onderzoek blijkt echter dat **de studietoelages** niet toereikend zijn om de kost van het onderwijs te dragen. We blijven daarom voorstellen formuleren om dit te verbeteren en de automatische toekenning van de studietoelages eisen.

Studierichtingen in het TSO en BSO, waar veel sociaal zwakkere leerlingen deelnemen, zijn ook vaak duurder. Maar de **knelpuntberoepenpremie**, die leerlingen uit het BSO en TSO moest ondersteunen bij de aankoop van materialen, werd inmiddels afgeschaft omwille van budgettaire redenen. Zo dreigen we steeds meer het pad van het kosteloos onderwijs te verlaten.

#### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

### 36 We specialiseren ABVV-jongeren voor dienstverlening rond studiebeurzen en de overgang van school naar werk.

ABVV-jongeren is al enkele jaren de specialist binnen het ABVV over **studietoelagen**. We vullen de formulieren in voor de leden en berekenen de toelages. We volgen het dossier ook beleidsmatig zeer intensief op zodat we mee aan verbeteringen kunnen sleutelen.

Ook in de **overgang van school naar werk** (studentenarbeid, stages, deeltijds leren en werken, schoolverlaters) is ABVV-jongeren de specialist. We zijn trots op onze handige, populaire en vooral volledige brochures en onze toegankelijke websites. Wanneer het nodig is schakelen we centrales of ABVV-diensten in om de leden verder te kunnen helpen.

## 2.2. Werk voor iedereen - Trajecten naar werk voor elke werkloze

In 2006 stelden we dat elke werkzoekende recht heeft op een **aangepaste begeleiding naar werk** en op mogelijkheden om werkervaring op te doen. Vooral kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen en kortgeschoolden moeten oververtegenwoordigd zijn in de arbeidsmarktmaatregelen. Maar ook andere groepen zoals jongeren verdienen extra aandacht. Voor de meest kwetsbare groepen moet er een aangepaste tewerkstelling worden voorzien.

#### Onze actiepunten voor de overheid:

### 37 De overheid zorgt voor voldoende aanbod en kwaliteit.

De begeleiding op maat werd uitgebreid en verfijnd. De trajectbegeleiding van de VDAB onderging een aantal wijzigingen. Van onze kant drongen we



**Het Vlaams ABVV startte een solidariteitsproject in Colombia. We geven er vormingen aan syndicalisten uit de bloemensector (lees meer in het interview op blz. 17).**

erop aan dat er voldoende aandacht ging naar de kansengroepen.

- **Personen met een handicap:** De gespecialiseerde diensten voor begeleiding naar werk van personen met een handicap en voor het toekennen van een aantal aan werk gerelateerde rechten, werden hervormd. In 2007 en 2008 werden ze systematisch overgeheveld van het Vlaams Fonds naar de VDAB. Binnen de VDAB kreeg dit vorm in de onafhankelijke dienst GTB (gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst). De aansturing vanuit de VDAB maakt een ruimere benadering van het begrip arbeidshandicap mogelijk, waardoor er meer potentiële gerechtigden een beroep kunnen doen op ondersteuning in hun arbeidscontext. Ook de begeleiding naar werk voor deze groep kon zo versterkt worden. Het Vlaams ABVV werd mee opgenomen in het bestuur van deze nieuwe structuur.
- Vanaf 2007 kwam de groep van **'moeilijk plaatsbaren'** meer en meer onder de aandacht. Dit zijn werkzoekenden die met een complexe problematiek te kampen hebben en niet onmiddellijk inzetbaar zijn in een job. De klassieke 'activeringsaanpak' bood voor hen geen oplossing. Er werden alternatieve trajecten voor deze doelgroep opgezet, zoals wij steeds hebben bepleit. Dit kreeg vorm in het concept van de doelgroep 'MMPP' (werkzoekenden met een medische, mentale, psychische of psychologische problematiek). Er werd een aangepast begeleidingstraject uitgewerkt, dat de naam 'activeringsbegeleiding' kreeg. Het gaat om een uitgebreide individuele begeleiding, met

inbegrip van een werkervaring via extra plaatsen in de arbeidszorg. Voor de uitvoering van deze begeleiding werd er een beroep gedaan op gespecialiseerde werkpartners en zorgpartners uit de welzijnssector.

- Rond de begeleiding van **oudere werkzoekenden** werd in 2008 het VESOC-akkoord 'Samen op de bres voor 50+' onderhandeld door de sociale partners en de Vlaamse regering. Naast afspraken over sensibilisering van werkgevers, kwaliteit van outplacement en een gedragscode voor selectiekantoren, werd ook de begeleiding voor ouderen hiermee hervormd. Basisprincipe is dat die begeleiding niet op dezelfde manier kan gebeuren als bij jongeren. Er dient meer gekeken te worden naar de voorbije carrière en de wensen en voorkeuren van de werkzoekende. Ook de kwaliteit van de aangeboden jobs moet sterker worden onderzocht. We hebben ook sterk aangedrongen op de keuzevrijheid van de oudere werkzoekende. In deze nieuwe aanpak, die van start ging in mei 2009, spelen we zelf een rol via de dienstverlening van onze Bijblijfconsulenten. Zij verstrekken informatie aan de werkzoekende ouderen over rechten en plichten en over de mogelijkheden tot ondersteuning bij de zoektocht naar een job.
- De VDAB stelde een actieplan **allochtonen** op, maar de resultaten bleven beperkt. De vertegenwoordiging van allochtonen in een aantal nieuwe begeleidingsacties, zoals loopbaanbegeleiding, blijft ondermaats.
- Voor de begeleiding van werkzoekende laag- en middengeschoolde jongeren ging begin 2006 het



### Werklozenwerking

Ronald Clercx, Patrick Foré, Hilde Dumortier

Werkzoekenden krijgen bij ons een stem: in 2007 vroeg het Vlaams ABVV 8000 werkloze leden wat zij vinden van de dienstverlening van de VDAB. Zo'n grootschalige enquête was een inspannende, maar zeer leerrijke en boeiende ervaring. Met onmiddellijk resultaat: de VDAB nam onze aanbevelingen over.



**Steden- en Gemeentenplan Jeugdwerkloosheid** van start, dat 2 jaar zou lopen. Het ging om begeleidings- en opleidingsacties in 13 steden en gemeenten met een hoge jongerenwerkloosheid. Deze acties werden uitgevoerd in een breed partnerschap met lokale begeleidingsinstanties en vzw's. Eind 2007 werd de begeleidingsaanpak voor jongeren uitgebreid naar heel Vlaanderen. Deze verruiming paste binnen het bredere werkgelegenheidsbeleid en maakt deel uit van de 10 actieplannen die worden opgezet onder de noemer Competentieagenda 2010.

- Via de monitoring in de **bestuursorganen van de VDAB** wordt ook de lopende trajectbegeleiding van kansengroepen nauw opgevolgd. In de nieuwe toekomststrategie van de VDAB - 'VDAB Op Nieuwe Koers' (VONK) - werd de opdracht om kwaliteit te garanderen expliciet ingeschreven.

### 38 De overheid verzekert het recht op opleiding én op werkervaring.

Er kwam meer aandacht voor de mogelijkheden om leren en werken te combineren, maar de plaats van opleiding binnen een traject naar werk is verzwakt. De trend naar kortere opleidingen en bemiddeling zonder opleiding is versterkt.

In de mogelijkheden om werkervaring op te doen werden verschillende stappen gezet. Het **Meerbanenplan** voorzag extra werkervarings- en stageplaatsen voor jongeren. De gesubsidieerde WEP+ werkervaring werd versterkt met een nieuw wetgevend kader in 2008. Binnen de VDAB-competentiecentra werden de stagemogelijkheden

uitgebreid. Stages werden sterker ingebed in het begeleidings- en opleidingstraject voor werkzoekenden.

### 39 De overheid creëert duurzaam werk en aangepast waar nodig.

Er werden nieuwe stappen gezet in de uitbouw van de **sociale economie**. Voorbeelden zijn de inspanningen om tot integratie van beschutte en sociale werkplaatsen in één werkvorm te komen (niet afgerond), de uitbouw van de klaverbladfinanciering<sup>2</sup> voor de lokale diensteneconomie en het subsidiëren van nicheprojecten zoals de energiesnoeiers en de fietspunten.

Daarnaast werd ook het klassieke **groeipad** voor de sociale tewerkstelling gehandhaafd. De discussie over de kwaliteit van de tewerkstelling in invoegbedrijven werd op de agenda gezet. Met het Steden- en Gemeentenplan Jeugdwerkloosheid werden er bovendien extra middelen ingezet om jobs in de sociale economie te voorzien voor laag- en middengeschoolde jongeren.

Voor personen met een **arbeidshandicap** werd een nieuw ondersteuningskader onderhandeld, dat inging vanaf oktober 2008. Hierin zat ook een nieuwe tewerkstellingspremie vevat: de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP).

Voor werkzoekende **vijftigplussers** werd de tewerkstellingspremie 50+ uitgewerkt in het kader van het Meerbanenplan.

<sup>2</sup> Het uitgangspunt bij het klaverbladmodel is dat iedereen die baat heeft bij de diensten die worden aangeboden, zijn steentje bijdraagt om het geheel te betalen.



**Vanaf begin 2008 informeerden we jonge werklozen over het Steden- en Gemeenteplan Jeugdwerkloosheid (ofwel: Jeugdwerkplan).**

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

#### 40 Sectoren en ondernemingen sluiten cao's voor kansengroepen.

Sectoren maken afspraken rond de inschakeling van kansengroepen in het kader van sectorale opleidingsfondsen, via cao's en via sectorconvenants met de Vlaamse overheid. Met **28 sectoren** werden dergelijke convenants afgesloten, waarin telkens acties werden opgenomen voor kansengroepen. Sectoren moeten hier verder op inzetten en hun inspanningen versterken op terreinen als stageplaatsen, IBO en erkenning van verworven competenties.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 41 We controleren opleiding.

Op onze vraag maakte de VDAB een verbeterplan voor de **IBO-maatregel** erkennen van competenties (zie ook actie 20). Dit moet de kwaliteit van de opleidingsplannen bewaken en verbeteren. De vorderingen worden opgevolgd in de bestuursorganen van de VDAB. Via de SERR- en RESOC-structuren hebben we de collectieve IBO's en stopzettingen daadwerkelijk gecontroleerd.

#### 42 We zorgen voor trajectbegeleiding met Kopa.

Sinds 1 januari 2008 heeft Kopa een **raamovereenkomst met de VDAB**, wat een grotere structurele samenwerking met de VDAB

inhoudt dan vroeger. Kopa heeft als eerste opdracht werkzoekenden uit de kansengroepen op te leiden en te begeleiden naar werk (opdracht naar de moeilijkste bemiddelbare werklozen).

Waar mogelijk geeft Kopa **trajectbegeleiding**. Hiervoor schrijft Kopa in op de tendering. Aanvankelijk gaven Kopa Mechelen en Kopa West-Vlaanderen trajectbegeleiding. Vanaf 2008 gebeurt dit door Kopa Mechelen en Kopa Limburg. Kopa West-Vlaanderen kreeg - ondanks de goede resultaten - geen nieuwe gunning.

Kopa zorgt waar mogelijk voor een goede nazorg: sinds september 2008 loopt het project **jobcoaching**.

#### 43 We houden commercialisering (tendering) in het oog.

Tendering houdt in dat de VDAB de begeleiding van werkzoekenden uitbesteedt aan de private commerciële en niet-commerciële spelers. De discussie daarover vormde een rode draad in de voorbije periode. Ondanks ons aandringen werd er niet gewacht tot de **'proeftuin trajecttendering'** afgesloten was om nieuwe uitbestedingen open te schrijven.

In totaal werden vier grote en enkele kleinere uitbestedingen open geschreven. In 2009 volgde een brede evaluatie van het tenderbeleid. In de loop van 2010 wordt een algemeen kader uitgewerkt.

**Onze eisen in deze discussie** zijn: geen uitbesteding omwille van de uitbesteding, garanties voor kwaliteit, respect voor de rechten van de werkzoekenden en een aanbod op maat.



#### Kopa

**Daniel Dumortier, Cyriel Roelandt, Martine Lemmens, Hanne Sanders**

**In 2008 startten we het nieuwe project job- en taalcoaching op de werkvloer. Voor Kopa was dit een mijlpaal omdat we ons niet langer enkel op werkzoekenden richten, maar ook op werkenden uit de kansengroepen. De coachingsopdracht is ook voor alle Kopa's een nieuwe manier van werken.**

#### 44 We versterken onze bijblijfconsulenten.

Onze bijblijfconsulenten helpen werkzoekenden op weg naar opleidingen en werk. Werkzoekenden die door de bomen het bos niet meer zien kunnen zo binnen de vakbond worden voortgeholpen. Na het VESOC-akkoord 'Samen op de bres voor 50+' kregen de bijblijfconsulenten een grotere rol in de **begeleiding van werkzoekende ouderen**. Zowel via collectieve infosessies als via individuele gesprekken worden 50+'ers voorbereid op hun verplicht gesprek met de VDAB. Onze consulenten leren hen meer over hun eigen sterktes en geven nuttige tips mee voor het gesprek met de VDAB. Er zijn ABVV-bijblijfconsulenten in alle gewesten.

## 2.3. Evenredige arbeidsparticipatie

### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 45 De overheid geeft zelf het voorbeeld als werkgever.

De Vlaamse overheid stelt jaarlijks een actieplan op met concrete streefcijfers en acties. Er is ook een nulmeting gebeurd. Het huidige **personeelsbestand van de Vlaamse overheid** is echter nog ver verwijderd van de streefcijfers. Met de Serv-commissie diversiteit volgden we dit in afstemming met ACOD op de voet op en werden er jaarlijks verbetervoorstellen geformuleerd.

Het Vlaams ABVV maakte in 2009 samen met ACOD een beleidsdossier over de **nationaliteitsvoorwaarde** op. Daarin drongen we aan op de afschaffing van de nationaliteitsvoorwaarde. Vlaams parlementslid Jan Roegiers (sp.a) diende daarop een voorstel van decreet in dat dezelfde richting uitgaat. Dat voorstel werd echter niet meer behandeld. Het nieuwe Vlaamse regeerakkoord belooft wel de nationaliteitsvoorwaarde aan te pakken.

#### 46 De overheid ondersteunt diversiteit op alle vlakken.

Er worden elk jaar **meer diversiteitsplannen** afgesloten. Het Vlaamse regeerakkoord wil de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen versterken via sectorale convenants en door organisaties die grote subsidies ontvangen of overheidsopdrachten uitvoeren te verplichten een diversiteitsbeleid te ontwikkelen.

Er is nog geen wettelijk initiatief om de diversiteit van het personeel op te volgen in privébedrijven of diversiteitsplannen te veralgemenen.

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

#### 47 Sectoren en ondernemingen zetten diversiteit op de agenda van het overleg.

Meer dan **30 sectoren** hebben sectorale akkoorden of sectorconvenants getekend met engagementen voor diversiteit.



In 2008 startten we met Jobcoaching: een nieuwe dienstverlening waarbij we kansengroepen op de werkvloer begeleiden.

#### 48 Sectoren en ondernemingen hanteren een diversiteitstoets in onderhandelingen.

Het IPA 2007-2008 bevat voor het eerst een ankerpunt diversiteit en non-discriminatie. Dat resulteerde in de aanpassing van cao 38 en de **nieuwe cao 95** over de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Het Pact 2020 stelt dat de gemiddelde jaarlijkse groei van de werkzaamheid van kansengroepen moet verdubbelen tot minstens 1 procentpunt.

#### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 49 Elk gewest heeft een voltijdse diversiteitsconsulent in dienst.

In uitvoering van het protocol met de Vlaamse overheid beschikt het Vlaams ABVV over **10 voltijdse diversiteitsconsulenten**. Die werken allemaal in de gewesten. Elk gewest heeft zo minstens één voltijdse diversiteitsconsulent in dienst.

#### 50 Elke centrale duidt een medewerker aan die werkt rond diversiteit.

Heel wat centrales (ACOD, BBTk, BTB, Metaal, TKD) hebben dit al gedaan. Een gezamenlijke projectgroep komt driemaal per jaar samen.

#### 51 Werken aan en omgaan met diversiteit wordt opgenomen in de vorming.

In de interprofessionele vorming is 'werken aan diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' opgenomen in de **basisvorming**.

Samen met Vorming&Actie (V&A) onderzoekt de diversiteitswerking waaruit het aanbod diversiteit in de basisvorming in alle **gewesten** bestaat. Verder onderzoekt ze de complementariteit tussen de vormen van V&A en die van de diversiteitsconsulenten: vertrekpunt is een kwalitatieve inventaris.

In de vormen van de **centrales** is er occasionele samenwerking, maar is diversiteit nog geen structureel thema. Zo gaven we vorming over evenredige arbeidsdeelname en diversiteit aan meer dan 2000 delegees. We verspreidden meer dan 30.000 brochures en folders over diversiteit op de werkvloer.

#### 52 Alle eerstelijnsmedewerkers krijgen een training omgaan met diversiteit.

Dit actiepunt is nog niet gerealiseerd.

#### 53 Alle gewesten en centrales stellen een eigen diversiteitsplan op.

Antwerpen, Scheldeland en West-Vlaanderen hebben vroeger een diversiteitsplan gehad. In het Vlaams ABVV wordt dit in 2010 opgestart. Voor de andere gewesten en voor de centrales is dit nog op te starten.



#### Vorming en ondersteuning: diversiteit

Selma Coban, Frédéric Fiore, Eric Vrancken

Wij zijn fier op de delegees en diversiteitsconsulenten met wie we de voorbije jaren honderden bedrijfsvloeren een beetje diverser hebben gemaakt. Dat blijft nog steeds nodig, want alle werknemers hebben recht op een job, ook als ze geen blanke, mannelijke, gezonde veertigers zijn.

#### 54 Alle beroepscentrales nemen initiatieven binnen alle gewestelijke beroepsafdelingen.

Onze diversiteitswerking gaf ondersteuning aan delegees in meer dan 250 ondernemingen en organisaties. We gaven ook nog meer informerende en sectorale ondersteuning.

De spreiding over de verschillende centrales is goed, al is er een overwicht van grote bedrijven en organisaties van AC, ACOD, BBTK en Metaal.

#### 55 De beroepscentrales vergroten de diversiteit bij kandidaten sociale verkiezingen en meten de diversiteit bij verkozenen.

Om de diversiteit te meten bij de kandidaten voor de sociale verkiezingen van 2008 was er een **pilootproject** met Oost-Vlaanderen (Metaal, Horval, AC), West-Vlaanderen (TKD Kortrijk-Menen), De Lijn (centrale diensten, Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en de helft van Limburg) en TKD.

Er waren geen acties in de andere (afdelingen van) centrales. Ook op federaal vlak was er geen bereidheid om de diversiteit bij de kandidaten te meten.

De resultaten van het pilootproject werden voorgelegd aan het Vlaams Bureau in het voorjaar van 2009. Ze gaven voor het eerst een breed sociologisch profiel van kandidaten en verkozenen in deze sectoren.

Er waren geen expliciete acties om de diversiteit bij de kandidaten te vergroten. Wel was er diversiteit in de beeldvorming (affiches) van de ABVV-campagne voor de sociale verkiezingen.

#### 56 Het ABVV garandeert syndicale dienstverlening ook aan mensen zonder papieren.

Afspraken daarover zijn gemaakt met de gewesten. De beslissing over de bijdragecategorie moet nog uitgevoerd worden.

#### 57 Het ABVV controleert al zijn infrastructuur op toegankelijkheid.

Dit wordt een actiepoint voor de volgende congresperiode.

#### 58 Bij elke verkiezing maken we een brochure over wat democratie voor ons betekent.

In de aanloop naar de Vlaamse verkiezingen maakten we een ontluisterende artikelreeks over het programma van Lijst Dedecker (LDD), die nadien gebundeld werd in de brochure **'Schone schijn: LDD doorprikt'**. Daarnaast namen we ook actief deel aan relevante samenwerkingsverbanden, zoals de campagne **'Zonder haat straat'** in 2006.



Delegees en militanten die in hun bedrijf willen werken rond diversiteit, vinden in onze brochures handige hulpmiddelen.

## 3. Werken aan kwaliteit

- **Werkzaamheid koppelen aan werkbaarheid**
- **Starten kan niet blijven duren**
- **Werk en privé in balans**
- **In een lagere versnelling**

### 3.1. Werkzaamheid koppelen aan werkbaarheid

In 2006 stelden we dat:

- Het optrekken van de **activiteitsgraad** dient in de eerste plaats te gebeuren door het scheppen van meer duurzame, volwaardige en passende jobs zodat de werkloze jongeren, allochtonen, kortgeschoolden, arbeidsgehandicapten, ouderen aan het werk kunnen.
- Ons goedwerkend **sociaal zekerheidssysteem** moet eveneens betaalbaar blijven door inbreng van voldoende alternatieve financiering als compensatie voor de talrijke bijdrageverlagingen, en dit in eerste instantie door de invoering van een algemene sociale bijdrage.
- Ouderen aan het werk houden via bijdrageverlaging of oudere werklozen hertewerkstellen via premies aan werkgevers mag niet leiden tot uitstoot van andere doelgroepen. Arbeidsgehandicapten en allochtonen dreigen nog meer uit de markt geprezen te worden door **premies voor ouderen**. De Vlaamse premie voor ouderen dient daarom uitgebreid te worden naar

die kansengroepen. De premie moet ook leiden naar duurzaam werk.

- **Loopbaanzekerheid én werkzekerheid** moeten voor ons samengaan; het ene kan niet vervangen worden door het andere.

In de onderhandelingen van het **Pact 2020** hebben we steevast de koppeling gemaakt tussen het optrekken van de werkzaamheidsgraad en de werkbaarheid. Om meer mensen aan de slag te krijgen, hebben we geijverd voor het opnemen van specifieke doelstellingen over de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen. Dit resulteerde ook in de opname hiervan in het Pact 2020 (zie hiervoor onder actiepunt 48).

Ook over werkbaarheid formuleert het Pact 2020 doelstellingen:

- Sociale innovatie - in de ruime betekenis van: alle maatregelen die de kwaliteit van het werk of de werkbaarheid verhogen - moet in 2020 ingeburgerd zijn.
- Iedereen op beroepsactieve leeftijd moet in 2020 de mogelijkheid hebben om een volwaardige, kwalitatieve job uit te oefenen.



#### Secretariaten

**Achteraan: Martine Lemmens, Katja Mertens, Monique Sterken, Katleen Decraene, Ingrid Deloosse • Vooraan: Dorien Deloof, Els Rits, Nadine Bert, Roos Van Doorslaer, Karin Criel**

Als secretariaat vormen wij de draaischijf van onze werkingen en diensten. Onze taken? Teveel om op te noemen! Wij zijn meestal met duizend dingen tegelijk bezig. Alles op wielletjes laten lopen is een kunst op zich. Weinigen zien het, maar zonder onze begeleiding en ondersteuning zou er veel in het honderd lopen...

De werkbaarheid van werknemers moet jaarlijks groeien, gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 70% in 2020. Dit impliceert dat voor de afzonderlijke **werkbaarheidsdimensies** (psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) hogere groeicijfers gescoord worden. Bijzondere aandacht gaat naar vrouwen, kansengroepen en bijzondere gezinssituaties. Hiertoe wordt in het algemeen gestreefd naar een betere afstemming tussen arbeid en gezin.

De resultaten van de tewerkstellingspremie werden opgevolgd bij de VDAB-monitoring. Voor arbeidsgehandicapten onderhandelden we een nieuwe loonpremie die in oktober 2008 gelanceerd werd (zie ook actiepunt 39).

## 3.2. Starten kan niet blijven duren

In 2006 stelden we:

- Stimuli voor jongeren moeten een perspectief bieden op een duurzame en vaste job.
- Uitzendarbeid kan een rol spelen in een traject naar duurzaam werk, maar we zijn tegen maatregelen als IBO-interim die de weg naar werk nodeloos verlengen.
- Uitzendarbeid mag niet gelijk gesteld worden aan een passende betrekking voor werkzoekenden.

- De controle op misbruiken bij interim moet verbeterd en uitgebreid worden.
- We moeten de praktijken van dienstenchequebedrijven bewaken.

### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 59 De overheid maakt een evaluatie van de startmogelijkheden.

Via het overleg in VESOC hebben we geregeld de startmogelijkheden geëvalueerd. Vereenvoudiging was daarbij een van onze bekommernissen. Zo werd mee op ons aansturen **de instapopleiding** op non-actief gezet. De maatregel had immers geen meerwaarde voor IBO en kende overigens geen succes. Om dezelfde reden plaatsen we vraagtekens bij de maatregel **IBO-interim** (interim gevolgd door IBO).

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

#### 60 Sectoren verfijnen een federaal af te spreken kaderregeling voor stages en schaffen de proeftijd af na IBO of IO.

Er kwam **geen federale kaderregeling** voor stages tot stand. Wel werd in het WIP opgenomen dat de proefperiode bij IBO vervalt. De instapopleiding (IO), die geen succes kende, werd al in 2008 op non-actief gezet.



### ICT

#### Danny Coenen

We verbeterden de technische werkinstrumenten voor de omgang met onze beschikbare informatie. Bij vormingsactiviteiten bijvoorbeeld kunnen we nu meer gegevens over de deelnemers verwerken en gemakkelijker analyseren. Samen met Amsab bekeken we de opbouw van ons elektronisch archief. Bij onze nieuwe website zorgen we er via aangepaste technieken voor dat de surfer sneller een antwoord op zijn vragen vindt.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 61 We onderzoeken interim bij begeleiding werkzoekenden.

We deden in 2007 een **algemene bevraging** van werkzoekenden over de situatie op de arbeidsmarkt en de begeleiding vanuit de VDAB. Interim vormde hierin geen specifiek onderdeel. Wel namen we deel aan de stuurgroepen van verschillende **onderzoeksprojecten van VIONA** (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapping) over uitzendarbeid en begeleiding van werkzoekenden. We konden zo gegevens verzamelen en het onderzoek mee aansturen.

#### 62 We stellen actiepunten op rond interim (coördinatie interim).

De coördinatie interim komt regelmatig samen en stemt over de centrales heen de standpunten over interimarbeid af. Naast de discussie over beleid en de besprekingen in de paritaire comités werd er ook jaarlijks een Interimactiedag georganiseerd.

#### 63 We maken werk van onthaal in de onderneming voor nieuwe werknemers.

Met de **brochure 'Op Zak**, gids voor de schoolverlater, de jonge werkzoekende en jonge werknemer' zorgen we met ABVV-jongeren voor een toegankelijk pakket informatie voor nieuwkomers op de werkvloer. Aangevuld met

specifieke informatie van de bedrijfsmilitanten zelf worden nieuwe collega's snel wegwijs gemaakt, en hopelijk ook ABVV-lid.

## 3.3. Werk en privé in balans

### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 64 De overheid maakt aanmoedigingspremies onafhankelijk van een voorafgaand sector- of bedrijfsakkoord.

De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies arbeidsherverdeling blijft - behalve voor de beperkte aanvullende regeling - afhankelijk van een voorafgaand sector- of bedrijfsakkoord. Bij de meer recente **overbruggingspremie** konden we de voorwaarde van een voorafgaand sectorakkoord laten schrappen. Er werd nog geen specifiek beleid ontwikkeld om vervangende tewerkstelling te bevorderen.

#### 65 De overheid richt een mobiliteitsfonds op voor collectief vervoer naar industrieterreinen.

De Vlaamse regering richtte in 2006 een **Pendelfonds** op waar bedrijven tot 50% subsidie kunnen krijgen voor duurzaam woon-werkverkeer.





### 66 De overheid biedt een gratis abonnement op De Lijn aan.

De **Omnipass** is een onbegrensd abonnement voor heel Vlaanderen. De kostprijs bedraagt 216 euro. Bedrijven kunnen gebruik maken van de derdebetalersregeling, zowel procentueel (minimaal 71,8% tussenkomst) als via de bedrijfspas (gratis voor werknemers).

### 67 De overheid organiseert voldoende betaalbare kinderopvang.

De voorbije jaren werden 10.000 extra opvangplaatsen gecreëerd, waardoor Vlaanderen nu aan de Europese norm van 33/100 beantwoordt. Maar deze norm blijkt onvoldoende: er blijven **lange wachtlijsten** bestaan en in sommige wijken en regio's zijn er nog steeds blinde vlekken. De laatste jaren zijn de bijkomende plaatsen vooral aan de zelfstandige sector toegewezen, waardoor het aanbod aan betaalbare plaatsen niet wezenlijk is toegenomen.

Om het aantal betaalbare plaatsen te verhogen, kunnen sinds 2009 **zelfstandige opvanginitiatieven** een tegemoetkoming krijgen om inkomensgerelateerde opvang te organiseren. Deze maatregel is geen onverdeeld succes en de regionale verschillen zijn groot.

Het Vlaams ABVV eiste bij de Vlaamse verkiezingen dat kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare kinderopvang een recht moet worden van elk kind. Deze eis nemen we ook mee in de besprekingen over het nieuwe kaderdecreet kinderopvang.

### 68 De overheid maakt werk van gezonde werk- en leefomgeving.

De onderhandelingen over het **Pact 2020** resulteerden in ambitieuze doelstellingen, onder andere voor knelpunten zoals de emissies van broeikasgassen, de concentratie van fijn stof in de omgevingslucht, de geluidsoverlast door het verkeer en de kwaliteit van waterlopen.

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

#### 69 Sectoren onderzoeken werkbaarheid en maken actieplannen op.

Stichting Innovatie & Arbeid (Serv) voert elke drie jaar een onderzoek naar de werkbaarheid. Op basis van deze bevragingen worden ook sectorale analyses gemaakt die als basis kunnen dienen voor de sectorale bespreking van werkbaarheid. In het Vlaamse regeerakkoord is er sprake van **sectorale werkbaarheidsplannen**. Dit zal in de loop van 2010-2011 worden geconcretiseerd in de Serv.

#### 70 Sectoren sluiten cao's over woon-werkverkeer.

Nog te weinig sectoren sluiten hierover cao's. In de eerste plaats wordt de behoefte niet altijd gevoeld om aan mobiliteit te werken (men heeft geen of weinig zicht op de mate waarin dit een probleem is in de sector). In de tweede plaats is het niet evident



Op 11 mei 2009 voerden we in Antwerpen actie voor meer kinderopvang. In Antwerpen alleen al zijn er 3300 plaatsen tekort. De actie kaderde in onze campagne rond de Vlaamse verkiezingen.

voor een sectorale organisatie om mogelijke acties te bedenken. Tot slot wordt mobiliteit in sommige sectoren niet gezien als een thema dat op zijn plaats is in een sectoraal opleidingsfonds. Toch blijkt dat in sectoren die mobiliteit wel in het convenant opnemen dat uiteindelijk tot acties kan leiden waardoor er een draagvlak voor dit thema wordt gecreëerd.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 71 We informeren over mobiliteit.

Het thema mobiliteit maakte deel uit van 'Diamond' (Dialogo maatschappelijk ondernemen), waarbij in 2006 en 2007 ondersteunende syndicale werkinstrumenten en vormingsmaterialen werden ontwikkeld. Mobiliteit werd geprogrammeerd als een van de prioritaire thema's voor de interprofessionele vorming in de gewesten.

#### 72 We ondersteunen acties rond gezinsvriendelijk ondernemen.

Via het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie konden bedrijven subsidies krijgen voor de organisatie van **gezinsvriendelijke initiatieven** (voornamelijk strijkdiensten en kinderopvang). Het Vlaams ABVV volgde de toekenning van deze subsidies op in de adviescommissie.

Er is alleszins meer duidelijkheid nodig over de syndicale aanpak van gezinsvriendelijke initiatieven. Vanuit de overheid vertrekken diverse impulsen naar de bedrijven (ESF-projecten, oproep gezinsvriendelijke initiatieven, MVO-

projecten, sociale innovatie...). We kunnen hier vaak onvoldoende een syndicaal antwoord op bieden. De bal ligt nog teveel in het kamp van de werkgevers.

#### 73 We organiseren vorming over de combinatie van werk en privé.

Het thema 'arbeid-gezin-vrije tijd' maakte deel uit van het Diamond-project waarin (ondersteunende) syndicale werkinstrumenten en vormingsmaterialen werden ontwikkeld, zoals een **checklist voor delegees**. Het werd - evenals 'werkbaarheid' in bredere zin - geprogrammeerd als prioritair thema voor de interprofessionele vorming in de gewesten.

## 3.4. In een lagere versnelling

### Onze actiepunten voor de overheid:

#### 74 De overheid versterkt en verbetert outplacement.

Het verbeteren van de kwaliteit van outplacement was een aandachtspunt in **verschillende akkoorden**:

- De federale regelgeving over outplacement werd aangepast bij de relanceplannen in 2008.
- Door de toepassing van de Europese dienstenrichtlijn werd in 2009 de erkenning van outplacementkantoren versoepeld.



Arbeid, gezin en vrije tijd combineren? Vind je evenwicht! In 2007 maakten we een actiepakket voor de ABVV-delegee, bestaande uit een checklist, een affiche en een magneet.

- Het VESOC-akkoord 'Samen op de bres voor 50+' bevatte maatregelen om de kwaliteit van outplacement te verbeteren.
- In 2009 werd dit geconcretiseerd in een akkoord over de oprichting van een certificeringsorgaan, dat de kwaliteit van outplacement in Vlaanderen moet controleren. Via de VDAB zijn we betrokken bij de opvolging hiervan.

### 75 De overheid ondersteunt leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Het **expertisecentrum Leertijd en Werk** werd in 2006 opgericht. Het akkoord 50+ voorziet ook acties om leeftijdsbewust personeelsbeleid te stimuleren en breder ingang te doen vinden in ondernemingen en bij selectiekantoren.

Binnen het Europees sociaal fonds (ESF) werden een aantal projecten rond leeftijdsbewust personeelsbeleid in de bedrijven ondersteund en werden goede praktijken verzameld.

### Onze actiepunten voor sectoren en ondernemingen:

#### 76 Sectoren en ondernemingen bewaken de kwaliteit van outplacement.

We volgen de kwaliteit van outplacement op via de stuurgroepen van de tewerkstellingscellen, op ondernemingsniveau en op subregionaal niveau. Per sector kunnen via het sociaal overleg

afspraken worden gemaakt over de keuze van de outplacementkantoren in geval van herstructurering.

Op beleidsniveau hebben we geijverd voor de **certificering van outplacementkantoren** vanuit de overheid, ook vooruitlopend op de toepassing van de Europese Dienstenrichtlijn, die geen erkenning vooraf meer toestaat voor het uitvoeren van outplacementactiviteiten.

#### 77 Sectoren en ondernemingen nemen leeftijdsbewust personeelsbeleid op in de sectorconvenants.

Van een systematisch sectorbeleid rond leeftijdsbewust personeelsbeleid is nog geen sprake. Er werden wel **diverse projecten** ontwikkeld, zowel op sector- als op bedrijfsniveau, rond mentorschap voor oudere werknemers, leeftijdsanalyses op bedrijfsniveau, ... vaak met steun of begeleiding vanuit ESF, het federale Ervaringsfonds of het Expertisecentrum voor leeftijd & werk.

### Onze actiepunten voor het ABVV, wijzelf:

#### 78 We geven vorming over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is als **prioritair vormingsthema** vastgelegd voor het werkjaar 2009-2010 van de interprofessionele vorming. Samen met de diversiteitswerking zal educatief materiaal worden aangemaakt en zal vorming worden geprogrammeerd.



### Boekhouding en personeel

#### Raf De Mol en Nadine Cool

Op de personeelsdienst en de boekhouding werken we natuurlijk vooral achter de schermen, hoewel je ons bij elke ABVV-manifestatie ook in de voorste linies zal vinden. Onze medewerkers op tijd en correct hun loon uitbetalen is broodnodig. Als vakbond hebben we hier natuurlijk een voorbeeldrol te vervullen. Op de boekhouding zorgen we er voor dat alles in balans is en dat de cijfertjes kloppen.



Met de groeten van Betty!



Drie campagnes waaraan het Vlaams ABVV deelnam:  
 foto's boven: Blijje Bloemen op 1 mei (foto: Antwerpen)  
 foto's onder: de campagne Waardig Werk en de Werelddag  
 van verzet tegen armoede (foto: Gent).



# Onze werking

- 1. Organisatieontwikkeling en personeelsbeleid**
- 2. Interprofessionele werking**
- 3. Vorming en ondersteuning**
- 4. Campagne sociale verkiezingen**

# 1. Organisatieontwikkeling en personeelsbeleid

We zetten de afgelopen 4 jaar heel hard in op de **versterking van onze interne werking**. Doelstellingen hiervan waren:

- ons beter organiseren door meer coördinatie om dubbel werk en versnippering te vermijden;
- onze rollen als Vlaams ABVV (vorming en ondersteuning, overleg en advies, bewegingswerk, dienstverlening) beter vervullen door lacunes aan te pakken.

Om de versnippering in het bewegingswerk aan te pakken en de verschillende diensten en werkingen met gewestelijke afdelingen beter te coördineren en te ondersteunen, stelden we een IPW-directeur aan. Het algemeen bewegingswerk met campagnes, het syndicaal werken met en voor doelgroepen, de culturele werking en de bestaande dienstverlening aan werkzoekenden en werknemers verloopt via de coördinatie **Interprofessionele Werking**.

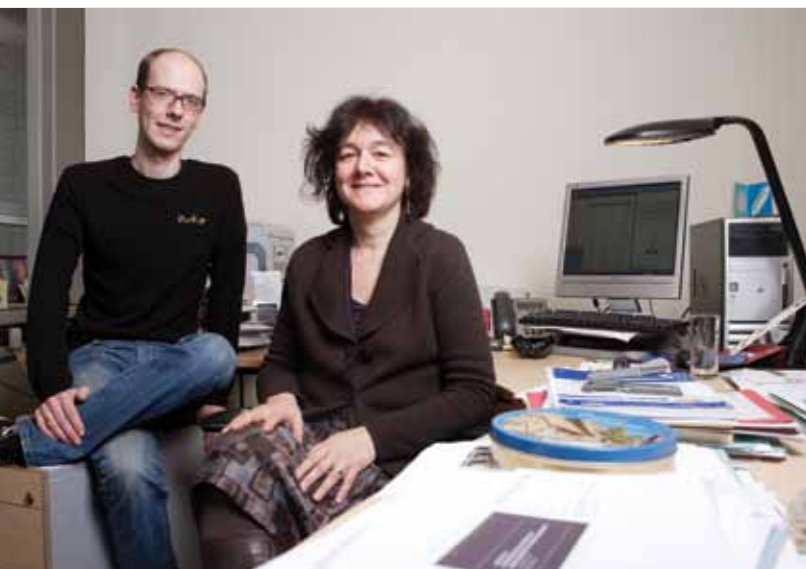
Om de ondersteuning van secretarissen, afgevaardigden en militanten te versterken, breidden we de dienst **Vorming** uit met een tweede syndicale pijler **Ondersteuning**. Daar groepeeren we de projecten Diversiteit, Milieu en Mobiliteit. Zo kunnen we beter de verschillende taken aanpakken, inspelen op nieuwe vragen en de werking op concrete punten verbeteren.

Om meer aandacht te kunnen besteden aan een aantal belangrijke beleidsdomeinen zoals arbeidsmarkt, onderwijs en social profit werd de **Studiedienst** uitgebreid met een extra adviseur.

We stelden een verantwoordelijke **Personeel en Organisatie** aan om het personeelsbeleid kwalitatief uit te bouwen samen met de Vlaamse ABVV-gewesten, om onze interne organisatie te verbeteren en beter op organisatorische vernieuwingen en nieuwe activiteiten in dienstverband te kunnen inspelen. Beter samenwerken in het Vlaams ABVV en met gewesten en centrales staat hierbij centraal. Ondertussen werd de dienst in 2010 uitgebreid met een stafmedewerker personeelsbeleid.

Een **dagelijks bestuur** bestaande uit de leidinggevenden van de vier diensten en de algemeen secretaris beslist over strategische en dagelijkse beleidslijnen inzake personeelsbeleid en organisatieontwikkeling in het Vlaams ABVV.

Samenwerking tussen de diensten werd gestimuleerd via **thematische werkcellen** (diversiteit, milieu, arbeidsmarkt...) met medewerkers uit verschillende diensten die regelmatig samenkomen.



## Personeel & organisatie (P&O)

Andries Vienne en Stiene Van Rie

Samen met de gewesten ondernamen we in 2007 een medewerkerstevredenheidsenquête. Uniek in de geschiedenis van het ABVV! Het gezamenlijke actieplan voeren we nu uit met als doel beter ondersteunde medewerkers én leidinggevenden. Zo kregen alle direct leidinggevenden van gewesten en Vlaams ABVV een opleiding oplossingsgericht coachen.

Om de **communicatie** van onze werkingen en diensten naar onze leden beter te stroomlijnen en onze brochures, website en andere communicatiemiddelen beter af te stemmen op ons doelpubliek, creëerden we een functie coördinator communicatie. We werkten aan een nieuwe huisstijl waarmee we het Vlaams ABVV in Vlaanderen op de kaart zetten met de slogan 'een sterke vakbond is broodnodig'.

### Activiteiten personeelsbeleid en organisatie-ontwikkeling

In het najaar van 2007 organiseerden we een **tevredenheidsenquête** bij 840 medewerkers van het Vlaams ABVV en van vijf ABVV-gewesten. Een gezamenlijk actieplan met verschillende accenten is in uitvoering: een betere interne organisatie, competentiebeheer invoeren, de opleidingsmogelijkheden voor medewerkers verbeteren, het werkoverleg in de diensten verbeteren.

Alle direct leidinggevenden kregen in 2009 een **opleiding 'oplossingsgericht coachen'**. De **onthaalopleiding** voor nieuwe medewerkers werd hervormd zodat elke medewerker binnen de zes maanden na indiensttreding een Vlaamse driedaagse opleiding en een gewestelijke tweedaagse opleiding geniet.

Een Vlaamse **coördinatie van personeelsverantwoordelijken** zorgt voor de uitvoering van het actieplan. In het najaar van 2010 of het voorjaar 2011 wordt de enquête herhaald.

Het VDAB-experiment **Loopbaandienstverlening** volgden we van nabij op. Dit is vooral nodig als werknemers bij de VDAB vragen stellen over arbeidsrechterlijke en socialezekerheidsproblemen. We zorgden ervoor dat mensen met deze vragen naar de vakbond worden doorverwezen. Met het oog op het opstarten van een loopbaandienstverlening in het ABVV verkenden we of de ABVV-Bijblijfconsulenten ook voor werknemers individuele arbeidsmarkt vragen kunnen behandelen. Zij doen dit nu alleen voor werkzoekenden. De voorstellen hierover vind je in onze congresstukken.



### Communicatie

#### Marc Spruyt

Op ons congres lanceren we de nieuwe website van het Vlaams ABVV. De grootste verandering: in plaats van elke werking een eigen site te laten maken, groeperen we alle informatie nu op één site. Niet onze interne structuur, maar onze doelgroepen en hun interessevelden staan centraal. We bundelen de krachten niet alleen tussen al onze diensten en werkingen, maar ook met alle gewesten. Zo vindt elk ABVV-lid voortaan overal en altijd vlot zijn weg in ons complete aanbod.

## 2. Interprofessionele werking

### Campagnes

#### ABVV-campagnes

We ondersteunden en realiseerden in Vlaanderen de campagnes die door het **ABVV** werden gevoerd:

- Op de jaarlijkse **Equal Pay Day** organiseerden we mee diverse acties op talrijke locaties in Vlaanderen en Brussel. Onze diversiteitsconsulenten stonden daarbij mee in voor de praktische organisatie.
- Voor de **klimaatproblematiek** sensibiliseerden en mobiliseerden we onze achterban rond de VN-klimaatconferenties en de manifestaties in binnen- en buitenland. Onze dienst Vorming en Ondersteuning leverde daartoe het nodige materiaal. Onze jonge militanten verenigd in Working Class Heroes deden zich daarbij bijzonder opmerken, ook op buitenlandse manifestaties.
- Rond **dikke truiendag** zetten we acties op touw samen met de ABVV-gewesten en het federaal ABVV.

#### Andere campagnes

We namen actief deel aan brede **sociale campagnes**:

- We participeerden actief in de **Waardig Werk**-campagne opgezet door een samenwerkingsverband van de drie vakbonden en de Noord-Zuid beweging:
  - we mobiliseerden voor de campagnestartdag in september 2008;
  - we namen deel aan twee internationale actiedagen;
  - we organiseerden mee de ondernemingsacties in het voorjaar van 2009;

- we ondersteunden de voorjaarscampagnes van het FOS;
- we boden 'Blijde Bloemen' aan op 1 mei 2008 en 2009.
- Bij **de werelddag van verzet tegen armoede** (17 oktober) namen we deel aan de activiteiten van het Vlaams Netwerk en hingen ook in de gewesten en op het Vlaams ABVV de geknoopte lakens uit.
- We werkten op ruime schaal mee aan de verspreiding van de zonderhaatstraat-bordjes.

#### Memorandum Vlaamse verkiezingen (juni 2009)

We organiseerden **drie eigen acties** om onze eisen uit ons memorandum aan de toekomstige Vlaamse regering te onderstrepen: over energie en armoede (Brussel), meer kinderopvang (Antwerpen) en groene jobs (Gent).

#### Noord-Zuidproject Colombia

Het Vlaams ABVV steunt logistiek en financieel (samen met de gewesten) een syndicaal project in de **bloemensector** in Colombia.



#### IPW

Ludo Nelen

In de aanloop naar de sociale verkiezingen hebben we met alle Nederlandstalige vormingswerkers, zowel interprofessioneel als van de centrales, ervaringen en ideeën uitgewisseld over de vormingen voor de sociale verkiezingen van zowel nieuwe als ervaren delegees. We hebben hierdoor onze vormingsaanpak meer kunnen richten op wat de deelnemers echt nodig hebben om campagne te voeren in hun bedrijf en oog te hebben voor de belangrijke momenten in de verkiezingsprocedure: die momenten waarop zij effectief het verschil kunnen maken.



## Doelgroepen

### Doelgroep jongeren

We hebben moeten vaststellen dat ons bewegingswerk met scholieren uitgedoofd is, terwijl ook de overheid de vereisten voor gesubsidieerd jeugdwerk aanscherpte.

We hebben daarom **drie nieuwe sporen** uitgetekend voor de jongerenwerking:

- dienstverlening over de overgang van school naar werk;
- gratis lidmaatschap voor scholieren en studenten;
- ondersteuning van werkende militante jongeren.

**Magik?** omvat het hele pakket dienstverlening en lidmaatschap voor scholieren en studenten.

De werkende jonge militanten hebben zich verenigd in het netwerk **Working Class Heroes** dat 1500 actieven bereikt. Er werd ook een jongerencommissie (jonge afgevaardigden van centrales en gewesten) opgericht. Zij moeten het netwerk verder uitbouwen en standpunten en adviezen formuleren. De Working Class Heroes hebben inmiddels een stevige internationale reputatie.

### Doelgroep senioren

We willen ABVV-leden die de werkvloer definitief verlaten zoveel mogelijk **behouden als vakbondslid**. Daartoe bieden we hen mogelijkheden om syndicaal actief te blijven. We combineren dit met sociaal-culturele activiteiten uit het aanbod van Linx+.

### Onze Vlaamse seniorencommissie

(seniorenafgevaardigden van centrales en gewesten) behandelt seniorenthema's zoals inkomen, zorg, wonen, veiligheid, mobiliteit en ethische kwesties, formuleert adviezen aan het Vlaams ABVV, neemt standpunten in en stuurt de seniorenwerking mee aan.

Vertegenwoordigers van de ABVV-Senioren verdedigen onze standpunten in de Vlaamse Ouderenraad, het Raadgevend comité voor de pensioenen, de Ferpa en Age (Europese Ouderenraad).

### Doelgroep werkzoekenden

Aansluitend bij het Vlaams arbeidsmarktbeleid dat werkzoekenden zo efficiënt mogelijk wil begeleiden naar een nieuwe job, willen we met onze Werklozenwerking, onze Bijblijfconsulenten en onze Kopa-opleidingen de werkzoekenden op een geïntegreerde manier versterken.

Onze **Bijblijfconsulenten** hebben in alle gewesten collectieve infosessies opgezet over rechten en plichten van werkzoekenden, in het bijzonder van 50-plussers. Ze geven daarnaast ook individuele adviezen.

De **Werklozenwerking** legde zich voornamelijk toe op korte vormingssessies, zowel over de werkloosheidsreglementering als over maatschappelijke thema's en vaardigheden voor werkzoekenden.

**Kopa** (Kans op arbeid) organiseerde beroepsgerichte opleidingen (voornamelijk socioprofit,



### Seniorenwerking en Linx+

**Zittend: Karin Criel en Katleen Decraene • Staand: Dorien Deloof, Hervé Devos, Saskia Boumans, Paul Van Hoorick**

**Kan je ook actie voeren waarbij je overal op taart en wijn getrakteerd wordt? We deden het met de ABVV-Senioren door eind 2007 bloemetjes te brengen bij de burgemeesters van die gemeenten die de meeste sociale woningen tellen.**

**Rode cultuur en het verleden in beeld brengen voor de nieuwe generaties: ook dat is broodnodig. Met Linx+ doen we dat door initiatieven te ontwikkelen zoals de rondreizende tentoonstelling Vlamigrant, waarbij we aantonen dat de Vlamingen in het verleden ook dikwijls migranten waren.**

administratieve opleidingen, winkelverkoop) en begeleidde werknemers uit de kansengroepen in hun nieuwe job (via jobcoaching).

Het Vlaams ABVV organiseerde in 2007 onder de werkloze leden een **enquête over de sluitende aanpak** van de VDAB. De resultaten namen we mee naar het VDAB-bestuur. De VDAB heeft daar degelijk rekening mee gehouden in zijn verder beleid en werking.

### Doelgroep werknemers

**Loopbaanbegeleiding** geeft werknemers meer zelfbeschikking over hun leertraject, helpt inzicht te krijgen in eigen sterktes en zwaktes, helpt bij het maken van keuzes in de loopbaan, en maakt wegwijs in het aanbod van opleidingen.

Loopbaanbegeleiding wordt aangeboden **in drie gewesten** (Regio Antwerpen, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen), maar we hopen dit in de toekomst te kunnen uitbreiden naar een structurele dienstverlening voor alle leden.

**Onze loopbaanbegeleiders geven je terug zin in werk.  
Vier affiches om onze dienstverlening te promoten.**

**Heb jij geen waardig werk?**

**Je verdient beter!**

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.  
Maak een afspraak:  
• ABVV regio Antwerpen: tel. 03 207 95 41  
• ABVV Oost-Vlaanderen: tel. 053 26 00 95  
• ABVV West-Vlaanderen: tel. 07 262 70 26  
[www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)

**ABVV** EF

**Lig jij wakker van je job?**

**Je verdient beter!**

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.  
Maak een afspraak:  
• ABVV regio Antwerpen: tel. 03 207 95 41  
• ABVV Oost-Vlaanderen: tel. 053 26 00 95  
• ABVV West-Vlaanderen: tel. 07 262 70 26  
[www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)

**ABVV** EF

**Komt jouw werk je de oren uit?**

**Je verdient beter!**

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.  
Maak een afspraak:  
• ABVV regio Antwerpen: tel. 03 207 95 41  
• ABVV Oost-Vlaanderen: tel. 053 26 00 95  
• ABVV West-Vlaanderen: tel. 07 262 70 26  
[www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)

**ABVV** EF

**Krijg jij te weinig kansen op je werk?**

**Je verdient beter!**

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.  
Maak een afspraak:  
• ABVV regio Antwerpen: tel. 03 207 95 41  
• ABVV Oost-Vlaanderen: tel. 053 26 00 95  
• ABVV West-Vlaanderen: tel. 07 262 70 26  
[www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)

**ABVV** EF

## 3. Vorming en ondersteuning

### Vorming

We ontwikkelden of herwerkten educatief materiaal en programmeerden vorming over alle aspecten van het syndicaal werk.

In de voorbereiding van de **sociale verkiezingen** van 2008 speelde de vorming traditioneel een belangrijke rol. We bereikten er meer dan 4000 deelnemers.

We werkten aan onze **organisatieontwikkeling**:

- we bouwden onze kwaliteitszorg uit,
- optimaliseerden de promotie voor onze vormingsactiviteiten,
- onderzochten ons vormingsbereik en gingen op zoek naar nieuwe doelgroepen,
- zetten stappen vooruit in methodiekontwikkeling (zoals een competentiegerichte vormingsaanpak)
- en investeerden in opleiding van vormingswerkers en animatoren.

We probeerden bruggen te slaan naar de vormingsdiensten van **de centrales** en samen te werken.

### Ondersteuning

Voor de ondersteuning van militanten boden we methodieken en materialen over syndicaal werken in KMO's, combinatie arbeid-gezin-vrije tijd, mobiliteit, energie, klimaat, gevaarlijke stoffen, schone kleren, duurzaam aankoopbeleid van bedrijven, EFI, preventief bedrijfsbeleid en subsidies aan bedrijven.

Op twee thema's legden we een extra focus:

**Diversiteit:** We organiseerden coaching voor de gewestelijke diversiteitsconsulenten, ontwikkelden methodieken (handboek, checklists) en informatieve materialen.

**Milieu:** We boden ondersteuning aan medewerkers van gewesten en centrales en aan syndicale bedrijfskernen over milieu (vergunningen), energie en klimaat. We ontwikkelden methodieken voor syndicale werking (milieu- en energiehandboeken) en informatieve materialen.



### Vorming & Actie

**Achteraan:** David Degraeve, Joeri Puissant, Katja Mertens, Monique Sterken • **Vooraan:** Sarah Lambrecht, Pros Van Heddegem, Marc Vanderleyden, Annick Clauwaert, Stefaan De Groot

We weten telkens opnieuw waarom we vormingswerkers zijn wanneer we onze deelnemers horen zeggen: 'de behandelde situaties waren zeer herkenbaar', 'het was intensief werken, maar we hebben enorm veel geleerd', 'geen oeverloze discussies, maar heel praktijkgericht', 'hiermee kunnen we aan de slag in ons bedrijf'. Dan weten we dat we met onze methode op de goede weg zijn. Met onze digitale documentatiedienst maakten we bovendien een nuttig middel om kennis te delen tussen alle vormingswerkers, van centrales, gewesten en Vlaams secretariaat.

## 4. Campagne sociale verkiezingen

Het Vlaams ABVV heeft op meerdere vlakken een bijdrage geleverd aan de campagne voor de sociale verkiezingen van 2008.

### Dienst vorming

We werkten een **afsprakenkader** uit met de centrales voor een optimaal aanbod zodat een maximaal aantal ABVV-kandidaten aan vorming konden deelnemen.

We werkten **educatieve materialen** uit voor de verschillende types van vorming rond de sociale verkiezingen en stelden die ook ter beschikking van de centrales.

We organiseerden in de afdelingen een breed vormingsaanbod en organiseerden onmiddellijk na de sociale verkiezingen een **EHBO-vorming** ('eerste hulp bij overleg') voor de nieuwe verkozenen.

### Jongeren

De ABVV-Jongeren organiseerden een Working Class Night in april 2008. Met de **Working Class Heroes** organiseerden we ook workshops voor jongerenkandidaten in de afdelingen en maakten we specifiek promomateriaal.

### Kandidatendag 12 april 2008

Het federaal ABVV organiseerde op 12 april 2008 een grootscheepse kandidatendag in Tour & Taxis in Brussel. Het Vlaams ABVV was er aanwezig met **twee stands**: een stand van Magik? en een stand met ons ondersteunings- en vormingsaanbod voor militanten.

### Diversiteitswerking

Een project '**nulmeting** kandidaten en verkozenen sociale verkiezingen 2008' werd uitgevoerd.

### Milieu

Met een beknopte campagnefolder hebben we onze syndicale milieuwerking gepromoot. Na de sociale verkiezingen werd een brochure over '**je eerste syndicale milieustappen**' gemaakt voor de verkozenen.

### Resultaten sociale verkiezingen in Vlaanderen

We organiseerden een **intergewestelijk comité** over de resultaten van de sociale verkiezingen in Vlaanderen (zie ook blz. 57).



Jong begonnen is later gewonnen. Om de jongerenkandidaten te ondersteunen zorgden de Working Class Heroes van ABVV-jongeren voor een speciale jongerenaffiche.



**ABVV**  
Samen sterk

# Jouw rechten, ons werk

**Fulltime tot jouw dienst**  
Contract, loon, premies,  
vakantiegeld, kinderbijslag,  
ziekte, werkloosheid, tijdskrediet,  
brugpensioen, ...

# Rechtvaardige belastingen

Wie wordt daar  
beter van?

**ABVV**  
www.vlaamsabvv.be

# Recht op leef-tijd!

Een rode visie  
op grijze  
problemen

Het ouderenmanifest van ABVV-Senioren

**ABVV**

- Recht op waardig werk!
- Recht op waardig inkomen!
- Recht op welzijn!
- Recht op opleiding!
- Recht op begeleiding!
- Recht op inspraak!

Werk voor  
de boeg

**ABVV**  
Jouw rechten, ons werk

**ABVV-eisen voor de nieuwe Vlaamse regering**  
verkiezingen Vlaams Parlement 7 juni 2009

Vier publicaties van het Vlaams ABVV waarmee we onze dienstverlening en onze standpunten op een aantrekkelijke manier willen promoten.



# BIJLAGEN

# LIJST AFKORTINGEN

# INDEX

## Bijlage 1

### Ledencijfers ABVV in Vlaanderen (jaargemiddelden)

ABVV-gewest	2005	2006	2007	2008
Antwerpen Regio	136.712	140.811	142.646	146.739
Limburg	85.609	87.831	89.974	91.364
Mechelen+Kempen	76.646	79.411	79.281	78.722
Oost-Vlaanderen	145.435	148.654	150.582	152.099
Vlaams-Brabant	74.671	77.489	77.828	78.885
West-Vlaanderen	115.144	121.321	124.285	126.729
<b>Totaal</b>	<b>634.217</b>	<b>655.517</b>	<b>664.596</b>	<b>674.538</b>

ABVV-centrale	2005	2006	2007	2008
Algemene Centrale - AC	187.586	193.538	196.160	198.909
Bedienden - BBTK	137.489	140.964	143.077	146.097
Jongeren	8.494	13.421	16.867	18.543
Metaal	90.023	91.291	91.654	91.847
Openbare diensten - ACOD	100.342	104.451	105.236	107.189
Textiel - TKD	29.159	28.038	26.765	25.484
Transport - BTB	28.452	29.388	29.502	30.757
Voeding - Horval	52.672	54.426	55.335	55.712
<b>Totaal</b>	<b>634.217</b>	<b>655.517</b>	<b>664.596</b>	<b>674.538</b>



## Bijlage 2

### Resultaten sociale verkiezingen 2008 in Vlaanderen

#### CPBW

%	ABVV		ACV		ACLVB	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
<b>Totaal</b>						
stemmen	31,6	32,6	58,5	57,6	9,8	9,8
zetels	28,2	28,6	66,1	65,3	5,7	6,1
<b>Profit</b>						
stemmen	35,5	37,1	53,6	52,0	10,9	10,9
zetels	33,7	34,2	59,5	58,4	6,8	7,5
<b>Social-profit</b>						
stemmen	15,6	17,5	78,8	76,3	5,6	6,2
zetels	11,1	13,5	86,9	83,9	2,0	2,6

#### OR

%	ABVV		ACV		ACLVB		NCK		Anderen	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
<b>Totaal</b>										
stemmen	31,7	32,2	57,7	57,1	9,3	9,8	0,7	0,6	0,6	0,4
zetels	29,3	30,1	63,2	62,4	5,9	6,5	0,8	0,6	0,8	0,5
<b>Profit</b>										
stemmen	36,0	37,0	52,3	51,0	10,2	10,8	0,8	0,7	0,8	0,5
zetels	33,3	34,0	58,1	57,3	6,6	7,4	0,9	0,7	1,0	0,6
<b>Social-profit</b>										
stemmen	14,8	16,5	79,1	77,1	5,8	6,3	0,1	0,1	0,1	0,0
zetels	13,4	15,9	83,2	80,8	3,0	3,1	0,2	0,1	0,2	0,2

Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

## Bijlage 3

### Publicaties van het Vlaams ABVV

**Overzicht van brochures en folders van onze werkingen en diensten, uitgegeven tussen 2006 en 2009.**

#### Voor iedereen

Jouw rechten, ons werk: de ABVV-dienstverlening (2008)  
 Rechtvaardige belastingen: wie wordt daar beter van? (2009)  
 Schone schijn: LDD doorprikt (2009)  
 Tijdskrediet in de privésector (2008)  
 Werk voor de boeg: ABVV-eisen voor de nieuwe Vlaamse regering (2009)

#### Voor jongeren

Deeltijds leren: je rechten en plichten in het deeltijds onderwijs  
 I want work (2007)  
 Jeugdvakantie  
 Jonger dan 25 en werkloos? Hou je gsm in de gaten! (2008)  
 Jouw studentenjob: je rechten en plichten als jobstudent  
 Op zak: de gids voor schoolverlaters

#### Voor militanten en delegees

Arbeid, gezin en vrije tijd: vind je evenwicht (2007)  
 Betaald Educatief Verlof (2009)  
 Checklist diversiteit: op weg naar diversiteit op de werkvloer (2007)  
 De energiekalender: een werkboek voor syndicalisten (2008)  
 De jaarlijkse toelichting (2007)  
 De milieukalender: een werkboek voor syndicalisten (2007)  
 De non-discriminatieclausule in jouw bedrijf? (2008)  
 Dienst preventie en bescherming (2009)  
 Economie en onderneming (2007)  
 Een collega met een arbeidshandicap (2009)  
 Eerste Hulp bij Overleg over Milieu (2008)  
 Globalisering en internationaal syndicalisme (2007)  
 GPP en JPP (2009)  
 Het integraal milieujaarverslag (2008)  
 Het jaarverslag van de milieucoördinator (2006)  
 Milieubevoegdheden voor het CPBW (2007)  
 Milieupunten in het jaaractieplan JAP (2008)  
 Milieuvergunningen syndicaal bekeken (2006)  
 Mobiliteit in de vakbond (2007)  
 Nederlands op de werkvloer (2006)  
 Op zoek naar de centen voor het milieubeleid in je onderneming: EFI en milieu (2008)  
 Rode draad voor een groen bedrijf: het milieu en wij (2006)  
 Sociale dialoog maakt het verschil: resultaten van het Diamond-project (2007)  
 Vlot en efficiënt omgaan met de media (2006)

#### Voor senioren

Recht op leef-tijd: het ouderenmanifest van ABVV-Senioren (2009)

#### Voor je vrije tijd

Vrijtijds-gids Linx+ (2006, 2007, 2008, 2009)

## Bijlage 4

### Persberichten van het Vlaams ABVV

#### 2006

31/01/2006 - Opvolging voorzitterschap  
08/02/2006 - Nu nog een sluitende, automatische toekenning studietoelagen  
09/02/2006 - GIMV moet in de eerste plaats investeren in Vlaanderen  
09/02/2006 - Geen evenredige participatie zonder positieve actie  
31/03/2006 - Actieplan flexibele en occasionele opvang  
06/05/2006 - Weer werk: statutair en themacongres van het Vlaams ABVV  
12/05/2006 - Kant kiezen voor een vreedzame samenleving  
16/05/2006 - Opvolging voorzitterschap  
31/05/2006 - ABVV-Senioren vragen afschaffing van de onderhoudsplicht  
07/06/2006 - Werklozen verdienen werk, geen electoraal opbod  
16/06/2006 - Meeste werklozen willen een job en doen hun best om die te vinden  
10/07/2006 - Ook een doorstart voor het Vlaamse sociaal-economisch overleg?  
05/09/2006 - Jongeren willen werken  
05/09/2006 - Korting vennootschapsbelasting: zoveelste losse flodder?  
25/09/2006 - Reactie Vlaams ABVV en ACV op Septemberverklaring Vlaamse regering  
14/12/2006 - Vlaams ABVV is uitspraken over werknemers VW Vorst meer dan moe

#### 2007

16/01/2007 - 2007 mag geen verloren jaar zijn voor het sociaal overleg in Vlaanderen  
31/01/2007 - Vlaams ABVV levert Serv-voorzitter 2007  
21/02/2007 - Kwalitatief maatwerk: het kortste traject naar werk voor jongeren  
29/03/2007 - Lancering nieuwe campagne rond deeltijds leren en werken  
12/04/2007 - Horeca moet problemen zelf aanpakken  
01/05/2007 - Gimme gimme work - campagne jeugdwerkloosheid  
29/05/2007 - Rechter veroordeelt racistische werkgever  
30/05/2007 - Vlaams ABVV wil meer sociale voordelen voor lage inkomens  
19/06/2007 - Voldoende risicokapitaal, maar te weinig innovatieve ideeën in Vlaanderen  
19/09/2007 - Vlaams ABVV verontwaardigd over vergoelijking herstructurering Janssen Pharma  
24/09/2007 - Vakbonden reageren op Septemberverklaring 2007  
10/10/2007 - Eerst diversiteit op de werkvloer, dan pas nieuwe immigratie  
16/10/2007 - Vlaams ABVV vraagt leefbare minimumpensioenen  
25/10/2007 - Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen: geen woorden maar daden  
12/11/2007 - ABVV-Senioren zetten vijf gemeenten in de bloemetjes  
14/11/2007 - Resultaten mobiliteitsenquête Vlaams ABVV  
19/11/2007 - Laat vooral de minder begoeden genieten van het overschot van minister Van Mechelen  
03/12/2007 - ABVV en ACV vragen sociaal overleg over lokaal pact

#### 2008

15/01/2008 - Geen naakte ontslagen bij ABVV  
21/03/2008 - Hoe werkt het ABVV aan diversiteit?  
25/04/2008 - Blijje Bloemen op 1 mei  
27/05/2008 - Vennootschapsbelasting: niet regionaliseren, wel harmoniseren  
02/06/2008 - Het is jouw studentenjob!  
11/06/2008 - 10 redenen om de btw op energie te verlagen  
01/07/2008 - sp.a-voorstellen sporen onvoldoende met solidariteitsprincipes  
18/09/2008 - Ook Vlaamse begroting moet koopkracht versterken  
23/09/2008 - Reactie Vlaams ABVV op Septemberverklaring Vlaamse regering  
02/10/2008 - Campagne Open VLD is een ernstige politieke partij onwaardig

22/10/2008 - Soepeler jobstudentenstatuut niet in het belang van studenten zelf  
24/10/2008 - Inschakelen deurwaarders bij Beaulieu is onaanvaardbaar  
15/12/2008 - Lopen slachtoffers van herstructurering jobkorting mis?

## 2009

06/01/2009 - Reactie op Israëlische aanval in Gaza  
22/01/2009 - Vragen bij kapitaalsinjectie Vlaamse regering in KBC-Groep  
29/01/2009 - Vlaams ABVV tevreden met kandidatuur Mia De Vits  
05/03/2009 - Extra sociale beleidsmaatregelen gevraagd  
11/03/2009 - De nationaliteitsvoorwaarde, een bron van uitsluiting  
20/03/2009 - Overbruggingspremie dan toch goedgekeurd  
02/04/2009 - ABVV voert actie voor betaalbare energie  
22/04/2009 - ABVV, ACV en ACLVB denken mee over slimme mobiliteit  
28/04/2009 - Geen angst voor de vergrijzing  
29/04/2009 - Blijje Bloemen op 1 mei  
09/06/2009 - Vlaams ABVV verontrust over Vlaamse regeringsvorming  
17/06/2009 - Slim begrotingsbeleid gevraagd  
18/06/2009 - Sterke overheden nodig in moeilijke tijden  
30/06/2009 - Open brief voor een slimme sociale politiek  
02/07/2009 - Roep snel een werkgelegenheidstop samen  
08/07/2009 - Sociale economie is veel meer dan een opstap  
09/07/2009 - Vlaams regeerakkoord 2009-2014  
15/09/2009 - Nu niet besparen op werk, maar wel voluit investeren  
29/09/2009 - Reactie op de begrotingsplannen van de Vlaamse regering  
14/12/2009 - Vlaams ABVV vreest koude winter

## Lijst met afkortingen

AGE: Europees ouderenplatform  
 BEV: betaald educatief verlof  
 BBP: bruto binnenlands product  
 BSO: beroepssecundair onderwijs  
 CLB: centra voor leerlingenbegeleiding  
 DIAMOND: dialoog maatschappelijk ondernemen  
 ESF: Europees Sociaal Fonds  
 EVC: erkennen van verworven competenties  
 FERPA: European Federation of Retired and Elderly Persons  
 FOS: Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking - Socialistische Solidariteit  
 GTB: gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst  
 IBO: individuele beroepsopleiding in de onderneming  
 IPW: interprofessionele werking  
 IO: instapopleiding  
 IWT: agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie  
 KOPA: Kans op Arbeid  
 MMPP: medische, mentale, psychische of psychologische problematiek  
 MVO: maatschappelijk verantwoord ondernemen  
 NAR: Nationale Arbeidsraad  
 O&O: onderzoek en ontwikkeling  
 PMV: Participatiemaatschappij Vlaanderen  
 RESOC: Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité  
 RTC: regionale technologische centra  
 SERR: Sociaal-Economische Raad van de Regio  
 SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen  
 SYNTRA: Opleidingscentra voor zelfstandig ondernemen  
 TSO: technisch secundair onderwijs  
 UNIZO: Unie van Zelfstandige Ondernemers  
 VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling  
 VESOC: Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité  
 VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering  
 VLOR: Vlaamse Onderwijsraad  
 VOKA: Netwerk van ondernemingen van het Vlaams Economisch Verbond en de Kamers van Koophandel  
 VOP: Vlaamse ondersteuningspremie  
 VRWB: Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid  
 WIP: werkgelegenheids- en investeringsplan

- Aanmoedigingspremies 40  
 Activeringsaanpak 32  
 Alternierend leren 26, 30  
 Arbeidshandicap 31-33, 37, 58  
 Arbeidsmarkt 11, 13, 24-26, 31, 40, 46, 47, 49, 61  
 Armoede 10, 16, 44, 48
- BEV 30, 61  
 Begeleiding (naar werk) 9, 13, 15, 17, 26-28, 31-35, 40  
 Beroepenhuis 25  
 Bewegingswerk 46, 49  
 Bijblijfconsulenten 15, 29, 32, 35, 47, 49  
 Blijje Bloemen 44, 48, 59, 60
- CAO 28, 34, 36, 41  
 Colombia 17, 31, 48  
 Communicatie 11, 47  
 Competentieagenda 9, 13, 25, 26, 33  
 Competentiebewijs 27, 29  
 Competenties 16, 20, 25, 27-29, 34, 61
- Delegee 16, 22, 36, 37, 42, 58, 63  
 Democratie 37  
 Diamond 42, 58, 61  
 Dienstenrichtlijn 22, 42, 43  
 Dienstverlening 11, 12, 15, 26, 28, 31, 32, 35, 37, 46, 47, 49, 50, 54, 58  
 Dikke truiendag 48  
 Diversiteit 11, 13, 24, 28, 36, 37, 43, 46, 48, 51, 58, 59
- Economie 19, 20-22, 25, 33, 42, 58, 60  
 EFI 51, 58  
 Energie 10, 13, 20, 21, 23, 33, 48, 51, 58-60  
 Equal Pay Day 10, 48  
 Ervaringsbewijs 29  
 ESF 28, 29, 42, 43, 61  
 EVC 27, 29, 61  
 Evenredige arbeidsparticipatie 30, 35
- Groene jobs 10, 21, 48
- IBO 27, 34, 39, 61  
 Innovatie 20, 21, 24, 38, 41, 42, 59, 61  
 Instapopleiding 39, 61  
 Interim 39, 40  
 IPW 46, 48, 61  
 IWT 20, 24, 61
- Jeugdwerkloosheid 32, 33, 59  
 Jobcoaching 34, 35, 50  
 Jongeren 11, 15, 16, 25-27, 31-33, 38-40, 49, 52, 56, 58, 59
- Kansengroepen 13, 15, 31-36, 38, 39, 50  
 Kinderopvang 10, 15, 22, 30, 41, 42, 48  
 Klimaat 14, 16, 20, 21-23, 48, 51  
 Kopa 15, 29, 34, 35, 49, 61  
 Kwalificatiestructuur 27, 29
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid 43  
 Leerlingenbegeleiding 26, 61  
 Leerplicht 30, 31  
 Linx+ 16, 49, 58  
 Loopbaanbegeleiding 9, 11, 12, 28, 29, 32, 50  
 Loopbaandienstverlening 11, 47
- MMPP 32, 61  
 Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) 10, 13, 14, 42, 61  
 Magik? 15, 26, 27, 49, 52
- Meerbanenplan 9, 33  
 Memorandum Vlaamse verkiezingen 10, 21, 48  
 Mensen zonder papieren 37  
 Milieu 10, 13, 14, 20-24, 46, 51, 52, 58  
 Mobiliteit 10, 23, 24, 40-42, 46, 49, 51, 58-60
- Nationaliteitsvoorwaarde 35, 60
- Onderwijs 13, 24-27, 30, 31, 46, 58, 61  
 Onderzoek & Ontwikkeling 20, 24  
 Opleiding 9, 15, 26-30, 33-35, 39, 42, 46, 47, 49- 51, 61  
 Ouderen 31, 32, 35, 38, 49, 58, 61  
 Outplacement 27, 32, 42, 43  
 Overbruggingspremie 9, 12, 40, 60  
 Overheidssteun 23, 24  
 Overleg 9-14, 17, 20-24, 28, 35, 39, 43, 46, 47, 52, 57-59, 61
- PMV 20, 61  
 Pact 2020 10, 20, 21, 36, 38, 41  
 Pendelfonds 23, 40  
 Preventief bedrijfsbeleid 10, 22, 24, 51
- RESOC 24, 34, 61
- Sectorconvenants 24, 26-28, 34, 35, 43  
 Sectoren 13, 21-29, 34-37, 39, 41-43  
 Senioren 16, 49, 58, 59  
 Septembeerklaring 59  
 SERR 24, 34, 61  
 Serv 10, 13, 14, 17, 24, 25, 28-30, 35, 41, 59, 61  
 Sluitende aanpak 50  
 Sociaal overleg 9, 12, 23, 28, 43, 57, 59, 61  
 Sociale economie 22, 33, 42, 60  
 Sociale verkiezingen 10, 16, 26, 37, 45, 51, 52, 57  
 Stages 26, 31, 33, 39  
 Staten-Generaal voor de Industrie 9, 22  
 Streekpact 24  
 Studietoelagen 15, 24, 31, 59  
 Subsidies 15, 23, 24, 35, 42, 51
- Tender 34  
 Tijdskrediet 30, 58  
 Trajectbegeleiding 31, 33, 34
- Uitzendarbeid 39, 40
- VDAB 14, 17, 22, 25, 29, 31-35, 39, 40, 43, 47, 50, 61  
 Vennootschapsbelasting 59  
 VESOC 9, 22, 32, 35, 39, 43, 61  
 Vijftigplus (50+) 9, 13, 32, 33, 35, 43  
 VIONA 40, 61  
 Voka 12, 14, 61  
 Vorming 16, 17, 22, 24, 25, 28, 30, 31, 36, 39, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 51, 52, 60  
 Vorming&Actie 16, 36
- Waardig werk 10, 13, 48  
 WEP+ 33  
 Werkbaarheid 13, 38, 39, 41, 42  
 Werkervaring 26, 31-33  
 Werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) 9, 10, 15, 21, 27, 39, 61  
 Werklozenwerking 15, 32, 49  
 Werkplekieren 25, 26, 30  
 Werkzaamheid 36, 38  
 Werkzoekenden 9, 13, 15, 29, 32-35, 39, 40, 46, 47, 49  
 Wetenschapsbeleid 24, 61  
 Working Class Heroes 11, 15, 26, 48, 49, 52



Deze brochure maakt deel uit van een reeks publicaties over het congres 2010 van het Vlaams ABVV.

**Andere congrespublicaties:**

- Ontwerptekst (verschenen in januari 2010)
- Amendementenboek (verschijnt april 2010)
- Goedgekeurde standpunten en actiepunten (verschijnt mei 2010)

**Andere publicaties:**

- Het Vlaams ABVV maakt verschillende brochures voor militanten en delegees.
- Een volledig overzicht vind je op blz. 58 in deze brochure en op [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be).
- Je kan er onze brochures gratis downloaden of bestellen.

Op 7 en 8 mei 2010 organiseert het Vlaams ABVV zijn vierjaarlijks statutair congres.  
In deze bundel vind je het activiteitenverslag van de voorbije congresperiode (2006-2009).

Hoe ver staan we met de realisatie van de actiepunten?

•

Het ABVV in Vlaanderen tussen 2006-2009

•

Interview met Caroline Copers

•

Actiepunten 'Weer werk' (congres 2006)

•

Onze werking

•

Ledencijfers ABVV in Vlaanderen

•

Resultaten sociale verkiezingen 2008 in Vlaanderen

•

Publicaties van het Vlaams ABVV

•

Persberichten van het Vlaams ABVV



VLAAMS  
**ABVV**

[www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)