Septemberverklaring: besparen op personeel kost service… en geld

Nieuws woensdag 28 oktober 2026

De Vlaamse regering presenteert haar begrotingsbeleid als een oefening in efficiëntie, responsabilisering en modernisering. Voor het personeel van de Vlaamse overheid klinkt dat ondertussen pijnlijk vertrouwd. Achter die woorden schuilt opnieuw dezelfde boodschap: met minder mensen moet steeds meer werk worden geleverd.

Na het Sectorcomité XVIII van 5 oktober wordt stilaan duidelijker wat er op ons afkomt. De Vlaamse overheid moet voor 180 miljoen euro bijdragen aan de besparingen: 40 miljoen in 2027, 80 miljoen in 2028 en nog eens 60 miljoen in 2029.

Hoe die 180 miljoen precies gevonden moet worden, ligt nog niet volledig vast. Maar de richting is duidelijk: kerntaken opnieuw bekijken, organisatiestructuren rationaliseren, personeelscapaciteit herzien, verder digitaliseren, artificiële intelligentie inzetten en bepaalde perifere activiteiten ‘uitkantelen’.

Voor de zoveelste keer worden de leidend ambtenaren ‘geresponsabiliseerd’. Zij zullen in belangrijke mate moeten bepalen waar de besparingen terechtkomen. Dat klinkt als autonomie, maar in werkelijkheid wordt vooral de verantwoordelijkheid doorgeschoven. Want wat moet een leidend ambtenaar doen wanneer zijn of haar dienst vandaag al onderbemand is? Daar komt nog bij dat twee op drie vertrekkende ambtenaren niet zouden worden vervangen. De Vlaamse regering spreekt over capaciteitsplanning. Op de werkvloer dreigt dat gewoon minder personeel te betekenen.

Ook centenindex treft Vlaams overheidspersoneel

Alsof de besparingen op personeel en werking nog niet volstaan, wordt het Vlaamse overheidspersoneel ook rechtstreeks getroffen door de invoering van de zogenaamde centenindex. Die maatregel wijzigt de manier waarop lonen worden geïndexeerd. Ook de personeelsleden van de Vlaamse overheid ontsnappen daar niet aan. Voor de ACOD is dit geen louter technische aanpassing, maar een ingreep in de koopkracht. Bij de omzetting ervan naar het Vlaams Personeelsstatuut blijven bovendien belangrijke vragen bestaan.

Op het Sectorcomité XVIII van 5 oktober hebben we onder meer gewezen op problemen met de terugwerkende kracht, aangezien de centenindex intussen al een eerste keer werd toegepast. Ook de berekeningswijze moet voldoende duidelijk in het Vlaams Personeelsstatuut worden verankerd. Personeelsleden moeten kunnen weten waarop ze recht hebben.

Bijzonder belangrijk is de impact op toelagen die worden berekend op basis van het jaarloon. Voor de ACOD moet een dergelijke toelage eerst worden berekend op het jaarsalaris tegen 100 procent en vervolgens worden geïndexeerd. Wanneer men eerst het door de centenindex aangepaste jaarloon neemt en daarop bijvoorbeeld het overloon berekent, dreigt bijkomend loonverlies. Dat kan ook gevolgen hebben voor vergoedingen voor prestaties op zaterdag, zondag en andere bijzondere prestaties. De centenindex mag niet via de achterdeur

nog een bijkomende besparing worden doordat ook loon-gebonden toelagen lager uitvallen.

Minder VDAB wanneer meer mensen begeleiding nodig hebben

De VDAB is een treffend voorbeeld van de tegenstrijdigheden in het besparingsbeleid. Er wordt bespaard terwijl door andere beleidsmaatregelen net bijkomende druk op de arbeidsmarkt ontstaat. Bij de dienstencheques wordt rekening gehouden met een mogelijk verlies van ongeveer 23.000 jobs. Wie moet mensen die hun baan verliezen begeleiden, opleiden en opnieuw naar werk leiden? Uitgerekend de VDAB. Minder mensen inzetten bij de dienst die meer mensen naar werk moet begeleiden: hoe valt dat te rijmen?

Een continudienst draait geen 80 procent

Ook het principe om twee op drie vertrekkers niet te vervangen, botst op de realiteit van tal van Vlaamse diensten. Denk aan de Gemeenschapsinstellingen en het Vlaams Detentiecentrum binnen het Agentschap Justitie en Handhaving, het VCET, de nautische diensten en de regionale luchthavens. Daar verdwijnen de opdrachten niet omdat de regering een besparingspercentage heeft opgelegd. Jongeren moeten begeleid worden, elektronisch toezicht moet blijven functioneren, scheepvaart moet veilig begeleid worden en luchthavens moeten hun operationele en veiligheidsverplichtingen nakomen.

Wanneer voor een continudienst een bepaalde bezetting noodzakelijk is en iemand vertrekt of langdurig uitvalt, moet die capaciteit worden vervangen. Een noodzakelijke vervanging blijft een noodzakelijke vervanging. Anders krijg je gaten in roosters, meer overuren en nog meer druk op de collega's die overblijven. Uiteindelijk dreigen ziekte en uitval toe te nemen. Waar zit dan de besparing?

Wat wil de Vlaamse overheid straks nog zelf doen?

In het sectorcomité werd ook een nieuwe kerntakenoefening aangekondigd. Taken moeten worden opgelijst en vervolgens moet worden beslist wat de Vlaamse overheid in de toekomst nog zelf zal doen. Dat is geen onschuldige administratieve oefening.

Wanneer de regering tegelijk wil besparen op personeel, organisatiestructuren wil rationaliseren en bepaalde perifere activiteiten wil afstoten, moeten we ons afvragen waar men uiteindelijk naartoe wil. Welke taken beschouwt men straks nog als kerntaken? Welke niet? Wat gebeurt er met de personeelsleden die deze taken vandaag uitvoeren? Wie neemt de afgestoten opdrachten vervolgens over?

Dat debat moet gevoerd worden voordat beslissingen worden genomen en niet nadat het personeel voor voldongen feiten wordt geplaatst.

Vandaag besparen, morgen privatiseren?

Het Loodswezen toont hoe reëel die discussie is. Onze loodsen voeren een essentiële opdracht uit voor de veiligheid van de scheepvaart en de bereikbaarheid van onze havens. Het gaat over hooggespecialiseerde kennis die gedurende vele jaren binnen de Vlaamse overheid werd opgebouwd. Toch liggen plannen op tafel om private loodsdiensten een deel van de loodsprestaties te laten uitvoeren.

Voor de ACOD gaat het daarbij niet alleen over het percentage dat vandaag wordt genoemd. Het gaat over de

richting waarin men vertrekt. Wat gebeurt er wanneer een private speler vooral belangstelling heeft voor de meest interessante en rendabele trajecten, maar niet voor alle opdrachten die de publieke loodsdienst vandaag moet verzekeren? Dat risico van cherrypicking werd ook op het sectorcomité aangekaart. Wanneer interessante opdrachten naar een private speler verschuiven en minder aantrekkelijke opdrachten bij de DAB Loodswezen blijven, zal de publieke dienst financieel en operationeel worden verzwakt.

Vandaag een gedeelte privatiseren. Morgen vaststellen dat de publieke dienst minder rendabel is. En vervolgens die verminderde rendabiliteit gebruiken als argument voor een volgende stap? Een openbare dienst wordt zelden in één beweging afgebroken. Dat gebeurt stap voor stap.

Voor de ACOD is het bovendien belangrijk dat het Loodswezen meer is dan een economische activiteit. De loodsen zijn ook de ogen van de overheid op het water. Zeker in de huidige geopolitieke context moeten we bijzonder voorzichtig zijn met het uit handen geven van strategische publieke expertise.

Minder ambtenaren, meer consultants en ICT?

Er zit nog een andere merkwaardige tegenstelling in het beleid. De Vlaamse overheid moet besparen op haar eigen personeel, terwijl tegelijkertijd grote bedragen naar consultancy, externe expertise en ICT-contracten vloeien.

Wanneer eigen expertise verdwijnt en vervolgens extern opnieuw moet worden ingekocht, moeten we ons ernstig afvragen wat er nog bespaard wordt. ‘Duur’ personeel wordt dan vervangen door nog duurder extern personeel, alleen staat er geen loonbrief tegenover maar een factuur. Als men twee op drie vertrekkers niet vervangt, verdwijnen hun opdrachten immers niet automatisch mee. Wie zal het werk doen?

De ACOD vraagt daarom transparantie over de uitgaven voor consultancy en externe ICT. Welke opdrachten kunnen door eigen personeel worden uitgevoerd? Welke expertise moeten we binnen de Vlaamse overheid behouden en versterken? Hoeveel van de zogenaamde personeelsbesparingen vloeien achteraf opnieuw naar externe dienstverleners?

AI als nieuwe wonderoplossing?

Digitalisering en artificiële intelligentie worden expliciet naar voren geschoven als onderdelen van de besparingsoefening. De ACOD is niet tegen technologie. Technologie die repetitieve administratie vermindert en personeelsleden ondersteunt, kan een belangrijke meerwaarde opleveren. Maar AI is geen magische knop waarop men vandaag drukt om morgen miljoenen euro's aan personeel uit te sparen.

Welke toepassingen worden concreet bedoeld? Welke taken kunnen werkelijk worden overgenomen? Wanneer zijn die systemen operationeel? Welke investeringen zijn daarvoor eerst nodig? Wat kosten ontwikkeling, licenties, beveiliging, opleiding en controle? En vooral: op welke termijn levert AI daadwerkelijk een aantoonbare besparing op? Eerst personeelsplaatsen schrappen en vervolgens hopen dat toekomstige technologie het werk zal overnemen, is geen personeelsbeleid. Technologie moet mensen ondersteunen, niet als voorwendsel dienen om hen eerst weg te besparen.

Halvering budget Sociale Dienst

Bijzonder pijnlijk is wat met de Sociale Dienst dreigt te gebeuren. Er moet meer dan een miljoen euro worden

bespaard, ongeveer de helft van het beschikbare budget. Bovendien wordt gekeken naar het overdragen van bepaalde taken naar het Agentschap Overheidspersoneel. Maar waarop zal concreet worden bespaard? Op welzijn? Op sociale ondersteuning van personeelsleden? Op activiteiten? Op initiatieven voor gepensioneerde collega's? Op infodagen voor toekomstige personeelsleden?

De Vlaamse overheid zegt tegelijk een aantrekkelijke werkgever te willen zijn. Op het sectorcomité werd dan ook terecht de vraag gesteld: welke werkgever wil de Vlaamse overheid in de toekomst eigenlijk nog zijn?

Die vraag wordt nog pertinenter wanneer blijkt dat er niet in een budget is voorzien voor een nieuw sectoraal akkoord. Voor besparen is er dus wel een bedrag. Voor bijkomende investeringen in het personeel blijkbaar niet.

Flexi-jobs: tot 20 procent?

Ook het voorstel voor flexi-jobs stootte op het sectorcomité op verzet van de drie vakbonden. Het voorgestelde kader is bijzonder ruim en een aandeel tot 20 procent roept fundamentele vragen op. Er bestaan andere mogelijkheden om tijdelijke personeelsproblemen op te vangen: vervangingscontracten, reguliere aanwervingen en waar nodig uitzendarbeid, waarbij tenminste de normale sociale bijdragen worden betaald.

Een overheid hoort het voorbeeld te geven met duurzame, kwaliteitsvolle en volwaardige tewerkstelling. Flexi-jobs genieten een bijzonder sociaal en fiscaal regime. Wanneer we steeds meer arbeid via dergelijke systemen organiseren, moeten we ook durven vragen wat dat op lange termijn betekent voor de financiering van onze sociale zekerheid.

We willen goede pensioenen, een sterke ziekteverzekering en een degelijke sociale bescherming. Maar wie financiert die morgen wanneer we vandaag steeds meer arbeid buiten de normale financiering van dat systeem organiseren? Sociale zekerheid bestaat niet vanzelf.

Geen sociaal overleg om besparingen te legitimeren

De Vlaamse overheid zegt samen met de vakbonden naar oplossingen te willen zoeken. De ACOD is altijd bereid om ernstig sociaal overleg te voeren. Maar daar ligt ook een duidelijke grens.

De regering heeft beslist dat er 180 miljoen euro moet worden bespaard. Het kan niet de bedoeling zijn dat de vakbonden vervolgens mee verantwoordelijk worden gemaakt voor de keuze voor waar en bij wie die besparingen terechtkomen.

Sociaal overleg betekent voor ons echte onderhandelingen, geen overleg waarbij de besparingsdoelstelling vooraf vastligt en wij alleen nog mogen meepraten over de manier waarop ze wordt uitgevoerd.

Onze uitgangspunten zijn duidelijk: geen naakte ontslagen, maximaal job-behoud, behoud van niveau en verloning en respect voor de bestaande arbeidsvoorwaarden.

De overheid is geen kostenpost

De maatregelen lijken misschien afzonderlijke dossiers: de centenindex, 180 miljoen euro besparen, het niet

vervangen van twee op de drie vertrekkers, VDAB, de kerntakenoefening, consultancy, ICT, AI, de Sociale Dienst, flexi-jobs en het Loodswezen. Maar samen vertellen ze één verhaal.

De eigen overheid moet kleiner en goedkoper worden, terwijl haar opdrachten niet noodzakelijk verminderen, wellicht integendeel. Tegelijk wordt ook geraakt aan de koopkracht en de arbeidsvoorwaarden van de mensen die de dienstverlening iedere dag verzekeren.

Dus moeten we de vraag stellen wat er gebeurt met het werk dat achterblijft. Wordt het doorgeschoven naar minder personeelsleden? Naar consultants? Naar ICT-bedrijven? Naar flexi-jobbers? Naar private ondernemingen? Natuurlijk moet een overheid efficiënt werken. Middelen moeten verstandig worden besteed. Structuren mogen kritisch bekeken worden en technologie moet worden ingezet wanneer ze werkelijk meerwaarde biedt. Maar efficiëntie betekent niet automatisch minder personeel. Begin met kritisch te kijken naar consultancy en dure externe ICT-contracten. Investeer in eigen expertise. Vereenvoudig procedures. Schrap nutteloze administratie. Gebruik technologie om personeelsleden te ondersteunen. Maar stop met het personeel telkens opnieuw als gemakkelijkste besparingspost te beschouwen.

Besparen op overheidspersoneel is niet gratis. Iemand betaalt altijd de rekening.

Eerst het personeel, door koopkrachtverlies, minder collega's en hogere werkdruk. Daarna de burger, door minder dienstverlening. En uiteindelijk de overheid zelf, wanneer expertise verdwijnt en ze voor haar eigen opdrachten steeds afhankelijker wordt van externe en private spelers.

Voor de ACOD is de keuze duidelijk: een sterke Vlaamse openbare dienstverlening begint met voldoende personeel, degelijke arbeidsvoorwaarden, respect voor de expertise van onze mensen en een overheid die opnieuw durft te investeren in haar eigen openbare diensten.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Geert Dermaut, Tom De Jonghe, Jurgen Van Lysebetten