

DE ANTI-AGRESSIE KLAPPER



DE SPOORWEGEN VERBINDEN MENSEN

Agresie hoort niet thuis in de
trein, noch in het station.
Nergens!



Standpunt **ACOD SPOOR**

De spoorwegen **verbinden** mensen. Agressie hoort niet thuis in de trein, noch in het station. Nergens!

Agressie hoort niet bij de job. Het spoorwegpersoneel zet zich dagelijks in om mensen te verplaatsen van A naar B. **Om mensen te verbinden.**

En toch worden mannen en vrouwen van de spoorwegen geconfronteerd met agressie en ongepast gedrag.

Het begeleidingspersoneel is het vaakst slachtoffer ervan. Maar ook andere spoorwegcollega's worden ermee geconfronteerd: loketbedienden, stationspersoneel, Securail-agenten,... kortom, iedereen die een publieke taak uitoefent.

Agressie heeft vele gezichten en veroorzaakt littekens die slachtoffers met zich meedragen. Soms in stilte, soms met veel emoties.

We vergeten echter te vaak dat niet alleen slachtoffers van agressie gehoord moeten worden, maar ook hun dierbaren.

Gezinsleden worden thuis geconfronteerd met een gebroken partner, vader of moeder. Ze zijn bang als de telefoon 's avonds laat rinkelt met de boodschap dat partner, vader of moeder naar het ziekenhuis is of later zal thuis komen omdat er nog een verklaring bij de politie moet afgelegd worden.

En we vergeten ook te vaak de collega's die vrijwillig slachtoffers opvangen, meestal op de meest onmogelijke momenten. Deze mensen worden opgebeld terwijl ze met het gezin een gezellige avond voor de buis zitten of wanneer ze aan het eten zijn. Hun spoorweghart biedt op die momenten de eerste opvang en een luisterend oor aan een slachtoffer. Respect.

Fysieke of verbale agressie, beiden kunnen iemand tekenen voor het leven. Men mag hier niet licht over gaan. De manier waarop mensen beledigd, geïntimideerd of vernederd kunnen worden, worden in de statistieken niet weergegeven.

Het is de taak van de werkgever en de overheid om de statistieken om te zetten in feiten, getuigenissen en gezichten. De syndicale organisaties, van welke kleur ook, moeten ook dit maatschappelijk fenomeen aanpakken, binnen én buiten de spoorwegen.

Wij nemen deze verantwoordelijkheid op.

“DE KLAPPER”

De klapper is een akoestische handsein dat op de rail wordt geplaatst en ontploft als hij verpletterd wordt. De ontploffing van één of meerdere klappers legt een spoedstilstand op. De bestuurder moet de lijn waarnemen en, indien hij geen hinder of handstopsein opmerkt, zijn rit hernemen met rijden “Rit op zicht”. Hij herneemt slechts zijn normale snelheid nadat hij 1500 meter afgelegd heeft, tenzij hem tijdens deze rit een groen handsein getoond wordt. De klapper wordt gebruikt om een geplaatst handstopsein te bevestigen.

(Bron: handleiding van de treinbegeleider)



KLAPT'EM #stopagressiesNMBS



Paritaire werkgroep anti-agressie. Wat is dat?

Onze analyse

Hoe gaan we samen agressie uit trein en station bannen?

Agressie aanpakken vraagt preventieve en repressieve maatregelen. Repressieve maatregelen pakken enkel de gevolgen van een probleem aan, met preventieve maatregelen pakken we ook de oorzaken van een probleem aan. En dat vraagt budgettaire en menselijke investeringen. De vraag is: zal de huidige besparingspolitiek van de regering voldoende middelen vrijmaken om de Belgische spoorwegen de kans te geven het probleem aan te pakken en mensen te verbinden op een veilige en stipte manier? We sommen een aantal problemen van het terrein op die een impact hebben op het anti-agressiebeleid.

Personeelstekorten

Een belangrijke preventie maatregel is een zichtbare aanwezigheid van personeel in trein en station. De operationele personeelskaders van stationspersoneel (perron, loket), treinpersoneel en Securail zijn ofwel niet volledig gevuld, ofwel onvoldoende berekend op de realiteit op het terrein. Besparingen zijn schrijnend zichtbaar in de trein en op het perron. Stations zonder toezichtpersoneel vragen om ongepast gedrag. Camera's kunnen alleen registreren, niet ingrijpen.

In bepaalde stations zijn er bovendien geen nachtprestaties ondanks een duidelijke nood aan toezicht op de laatste en eerste treinen van de dag, ook om overlast tijdens de nachtelijke uren in het station te vermijden.

De paritaire werkgroep anti-agressie is een overlegorgaan tussen de EO en NMBS.

De verschillende actoren binnen NMBS (securail, treinbegeleiding, loketpersoneel, stationspersoneel,...) bespreken samen met de EO de toestand op het terrein, de stand van zaken wat betreft de operationele afspraken met externe ondersteunende diensten (spoorwegpolitie, lokale en federale politie, lokale overheden,...) en volgen het "masterplan anti-agressie" op.

Daarnaast moet onderzocht worden of het stand-by plaatsen van mobiele Securailbrigades in bepaalde stations op lijnen waar bijstand minder evident is, geen meerwaarde zou zijn. We denken aan bepaalde stations op de lijnen 124, 96,... Op basis van de geregistreerde oproepen bij SOC is een analyse van welk station en op welk tijdstip mogelijk. En dit kan een tijdelijke actie zijn.

Securail-agenten zitten op hun tandvlees. De spoorwegpolitie wordt afgebouwd en de lokale politie geeft prioriteit aan interventies in stad en gemeente. De redenering van lokale overheden is dan ook dat de spoorwegen beschikt over Securail en spoorwegpolitie voor interventies en beveiligingen. Maar de theorie is zeker niet de praktijk.

Van het station naar de trein. De personeelstekorten bij het begeleidingspersoneel zijn alweer opmerkelijk. We stellen ons vragen over de kaderberekeningen. Zijn deze voldoende berekend op het transportplan, de hoeveelheid van BNX-en, de aging en afwezigheden?

We vragen dat bepaalde treinen begeleid worden door twee treinbegeleiders die samen door de trein gaan. De TiCo-brigades moeten verder aangevuld worden.

We herhalen opnieuw (!) ons voorstel om een vlinderkader op te stellen per district. Vrijwilligers die inspringen waar een tijdelijke nood is aan personeel en bij voldoende personeel anti-agressiediensten verzekeren. Een win-win aanpak.

Conclusie:

De personeelstekorten moeten weggewerkt worden en de personeelskaders moeten berekend worden op basis van de praktijk en de realiteit.

Operationele ondersteuning loopt mank

De communicatiedoorstroming is ondertussen genoegzaam bekend als een communicatiestoornis. De verschillende operationele schakels worden onvoldoende ondersteund in hun opdracht: een maximale dienstverlening naar de klant.

De centralisaties van de communicatie- en regelorganen is hier de oorzaak van. Een manke communicatiedoorstroming zorgt voor veel frustraties, zowel bij het personeel als bij de reizigers. Personeelsleden in trein en stations moeten de verwijten opvangen en verteren. De emmers lopen over met alle gevolgen van dien.(vervolg p.4)

Conclusie:

De communicatie- en regelorganen moeten gedecentraliseerd worden om een maximale dienstverlening te garanderen aan de interne (personeel op het terrein) en externe klant (onze reizigers). Verder in deze editie leest u hierover een opiniestuk van nationaal secretaris Gunther Blauwens dat door Knack werd gepubliceerd.

De commerciële regelgeving is te complex

Zolang er commerciële examenvragen kunnen opgesteld worden, bewijs je dat de commerciële producten niet klantgericht zijn. De commerciële producten moeten begrepen worden door de klant zonder dat hij of zij juridisch geschoold is. Te vaak zijn er conflicten omwille van interpretaties van de commerciële regelgeving. Hierdoor worden interventies niet uitgevoerd omdat politionele diensten minder gehaast zijn om te interveniëren wegens commerciële geschillen.

We zijn daarentegen verheugd over de beslissing van de CEO om de invulpassen af te schaffen. Invulpassen moedigen het grijsrijden aan en veroorzaken veel agressies.

Conclusie:

De commerciële regelgeving moet beantwoorden aan de KISS-formule: Keep it Simple and Stupid. Elk nieuw commercieel product moet bovendien voorgelegd worden aan de dienst Treinbegeleiding voor akkoord om problemen tijdens de controle te vermijden. Dit wordt nu reeds toegepast bij buitenlandse spoorweg-maatschappijen.

Het gerechtelijk apparaat moet kordaat optreden en minder seponeren.

In 2006 heeft de NMBS de ronde van de Parketten gedaan om het probleem van agressie en de juridische opvolging ervan aan te kaarten. Een herhaling lijkt zich op te dringen.

Conclusie

De minister van Mobiliteit moet contact opnemen met de minister van Justitie om juridische maatregelen te nemen. We vrezen alleen dat ook de Parketten geconfronteerd worden met een besparingspolitiek.

Heropstarten van de hoffelijkheidscampagne en een campagne met een duidelijke - juridische - boodschap

In het buitenland (UK, Ierland) worden treingebruikers op een ludieke en creatieve manier duidelijk gemaakt dat agressie tegenover het spoorwegpersoneel steeds juridisch vervolgd wordt (zie voorbeelden pagina 6).

De hoffelijkheidscampagne moet interactiever worden. Breng het spoorwegpersoneel in contact met de reizigers en breng reizigers in contact met andere reizigers. Een gesprek met koffie en croissant doet wonderen.

Conclusie:

Een doorgedreven communicatiecampagne dring zich op, zowel met een juridische boodschap als met een vriendschappelijke boodschap. Het station en de trein moeten oorden van hoffelijkheid worden. Trein en station zijn de spiegel van de samenleving .

We moeten het gesprek aangaan met jongeren die zich ongepast gedragen. Binnen de schoolmuren!

We pleiten opnieuw voor het opleiden van personeelsleden tot overtuigende sprekers om hun ervaringen te delen in scholen door middel van spreekbeurten met audiovisuele middelen. De confrontatie met slachtoffers doet hen inzien dat wangedrag in de trein en daarbuiten alleen maar menselijk leed veroorzaakt. De spoorwegbediende is meer dan een uniform. In Nederland bestaat dit project – luisteris.com – al een tijd, en met succes trouwens. Jongeren solliciteren later zelfs voor een job bij de spoorwegen. Een win-win investering. De job van treinbegeleider is trouwens nog steeds een prachtjob, ééntje met veel verantwoorde-lijkheid en aan te raden aan ieder die een positief mensbeeld in zich draagt.

Conclusie:

Agressie is een maatschappelijk fenomeen. Zeker wat betreft ongepast gedrag, verbale en provocerende agressie. Open de schoolpoort voor een goed gesprek. Maar ook buiten de schoolmuren moet er gesproken worden. Er zijn tal van (volwassen) verenigingen die open staan voor dergelijke debatten en gesprekken.

Geef een opleiding in “mentale weerbaarheid”.

Dankzij een opleiding “mentale weerbaarheid” kan het personeelslid zich geestelijk wapenen en verbale agressie beheersen als mentale én morele overwinnaar.

Conclusie:

Beledigingen en dreigend taalgebruik komen intimiderend over en hebben een zware psychosociale belasting. Dit wordt vaak onderschat en als zwak bestempeld. Wat zeer onterecht is.

De werkomstandigheden moeten niet efficiënter zijn, maar beter!

De opgestelde prestaties van het begeleidingspersoneel zijn niet meer realistisch en veel te vol. Het herhaaldelijk moeten veranderen van een trein in functie van een efficiënte (lees: maximale) inzetbaarheid van een treinbegeleider op de trein met minder “dode” tijd, is niet alleen nefast voor het recuperatievermogen van de bediende, maar ook voor de stiptheid! Of hoe efficiëntie de stiptheid voorbij steekt en het personeel en de reizigers opzadelt met frustraties.

Itris is geen trouw werkmiddel. De vele softwareproblemen maken het werken onmogelijk en brengt alleen maar organisatiestress met zich mee.

En we zijn de hete zomer nog niet vergeten. Airco-loze treinen, manke waterbevoorrading, niet aangepaste zomerkledij... Maar ook de administratie na een agressie moet herbekeken worden. Een administratieve vereenvoudiging dringt zich op.

Conclusie:

De werkomstandigheden van de treinbegeleider vraagt een “review”. We kunnen dit trouwens verruimen naar het voltallige operationele personeelskorps!

Reageren kan: gunther.blauwens@acod.be

Agressie voorkomen door een betere operationele ondersteuning!

'Wie heeft de moed om van de spoorwegen opnieuw één bedrijf te maken?'

Opinie KNACK (17/09/2018), door Gunther Blauwens, nationaal secretaris ACOD Spoor

'De splitsing van de Belgische spoorwegen in 2005 is de oorzaak van de neerwaartse trend van de stiptheid', schrijft Gunther Blauwens van ACOD Spoor. 'Toch zijn er nog steeds mensen binnen de Belgische spoorwegen die de fouten uit het verleden niet willen inzien, erger nog, ze kiezen resoluut voor een herhaling ervan.'

Door de operationele splitsing van de spoorwegen werden de communicatie- en regelorganen versnipperd in aparte diensten van de infrastructuurbeheerder Infrabel en de spoorvervoerder NMBS.

De NMBS heeft onmiddellijk gekozen voor een zeer gecentraliseerd communicatie- en regelorgaan. Infrabel vermindert het aantal seinhuizen tot tien die regionaal verspreid zijn. Het spoorwegpersoneel heeft bij monde van de vakbonden steeds een negatief advies gegeven. Een top-down-bedrijfspolitik heeft de bovenhand gehaald. Ter herinnering: Europa vraagt slechts een boekhoudkundige splitsing.

Na meer dan een decennia operationele problemen en structurele hervormingen binnen de verschillende diensten, stelt men bij de NMBS vast dat de stiptheid er alleen maar op achteruit gaat. Je zou dan denken dat het gezond verstand het overneemt. Helaas, dit is niet zo. Directie Transport van de NMBS heeft beslist de regelorganen slechts gedeeltelijk te decentraliseren en de communicatieorganen verder te centraliseren. Het argument dat de centralisering van de communicatieorganen van treinbegeleiding een succesverhaal is, is ronduit absurd en bevestigt de selectieve blindheid van de directie. De ivoren toren staat op een eiland.

Elke spoorwegexpert weet dat de spoorweg een complex geheel is van verschillende schakels binnen NMBS en Infrabel. Het is bijgevolg essentieel deze zo goed mogelijk bij elkaar te plaatsen, dichtbij de actiezones. De lokale kennis is belangrijk om een kordate aanpak van een spoorwegincident te bekomen, alsook voor een optimale interne en externe communicatie. Vandaag worden we

steeds geconfronteerd met ellenlange vertragingen bij elk spoorwegincident. Genomen beslissingen worden te vaak herroepen wat bijkomende vertraging en een lamentebele communicatie opleveren. De medewerkers op het terrein zullen dit volmondig beamen.

'De informatisering zal veel oplossen', zegt directie Transport. 'De treinbegeleider zal elke vraag op elk moment beantwoord zien op zijn computer, zonder zelfs de vraag te moeten stellen!' Dergelijke dromerige stellingen maken elk serieus debat onmogelijk. Een dosis realiteitszin dringt zich op. Moeten we er dan vanuit gaan dat de informatisering het zal oplossen? Ik denk het niet. En het spoorwegpersoneel denkt dat ook niet.

We zien bovendien een vermindering van operationeel personeel in de stations. Terwijl de 'One Man Car' nog niet onmiddellijk voor morgen is, is de 'No Man Station' reeds een feit. Er zijn stations waar er helemaal geen perronpersoneel meer is terwijl er duizenden reizigers op- en afstappen (Tienen, Genk, Gent-Dampoort,...). Andersvaliden moeten ruim op voorhand assistentie opvragen zodat er iemand vanuit een ander station met de wagen of de trein zich ter plaatse kan begeven. Sociale controle vermindert. Agressie en ongepast gedrag tegenover het spoorwegpersoneel en de reizigers verhoogt.

Vorige week heeft de directie Transport een splitsing van haar activiteiten in twee delen aangekondigd: Passenger Transport & Security en Transport Operations. Dat dit gebeurt terwijl men volop bezig is met een - naar eigen zeggen - revolutionair informatica-project rond de operationele werking binnen Transport is bijzonder opmerkelijk. De aanduiding van extra en nieuwe managers is blijkbaar een noodzakelijkheid.

Het kan misschien wel zijn dat men in voorbereiding van de liberalisering een sterke trainingsstaf naast het veld wil plaatsen, maar zolang er niet genoeg basisspelers op het veld staan, zal het niet lukken.

De reizigers en personeelsleden hebben een aanspreekpunt nodig op het perron, niet in de gangen van het directiegebouw. Zorg eerst voor voldoende operationeel personeel in plaats van steeds te moeten anticiperen op personeelstekort. Een extra manager zal de dienstverlening naar onze reizigers niet garanderen. Een onderstationschef 'perron' wel. Dat heet maximale dienstverlening op maat van de klant.

Als vakbond stellen we een zeer efficiënte en kostenbesparende aanpak voor. Maak de spoorwegen terug één bedrijf, eventueel door middel van een holding structuur met één CEO. Kies voor een One Man/Woman Management met één Raad van Bestuur. Breng de operationele regelorganen van NMBS en Infrabel opnieuw samen, zij aan zij. Een operationele structuur op basis van de tien regionale seinhuizen waar naast de regelorganen, ook de communicatieorganen samengebracht worden om de nationale en regionale communicatie beheersbaar te houden.

(lees verder pagina 6)

Ons voorstel om de regel- en communicatieorganen af te stemmen op die van Infrabel wordt door directie Transport droog afgewimpeld. 'We gaan ons toch niet spiegelen aan de structuur van Infrabel', horen we op het sociaal overleg. Een argument waarmee men vooral bewijst dat de operationele diensten van Infrabel en NMBS niet alleen naast elkaar, maar ook steeds verder van elkaar werken.

Zolang men vooral bezig is met eigen structuur eerst, gaan we onze reizigers nooit een dienstverlening kunnen geven waar ze recht op hebben. In dat opzicht heeft de CEO van de NMBS, mevrouw Sophie Dutordoir, overschot van gelijk om de focus maximaal te leggen op de reiziger. Kennen we onze reizigers wel voldoende? Is onze mobiliteit voldoende afgestemd op andere vervoermodi en de lokale noden van een voorstadsnet? Vroeger hadden we knooppunten met de buurtspoorwegen. Knooppunten die later moesten wijken voor koning auto. Vandaag wordt het succes van de

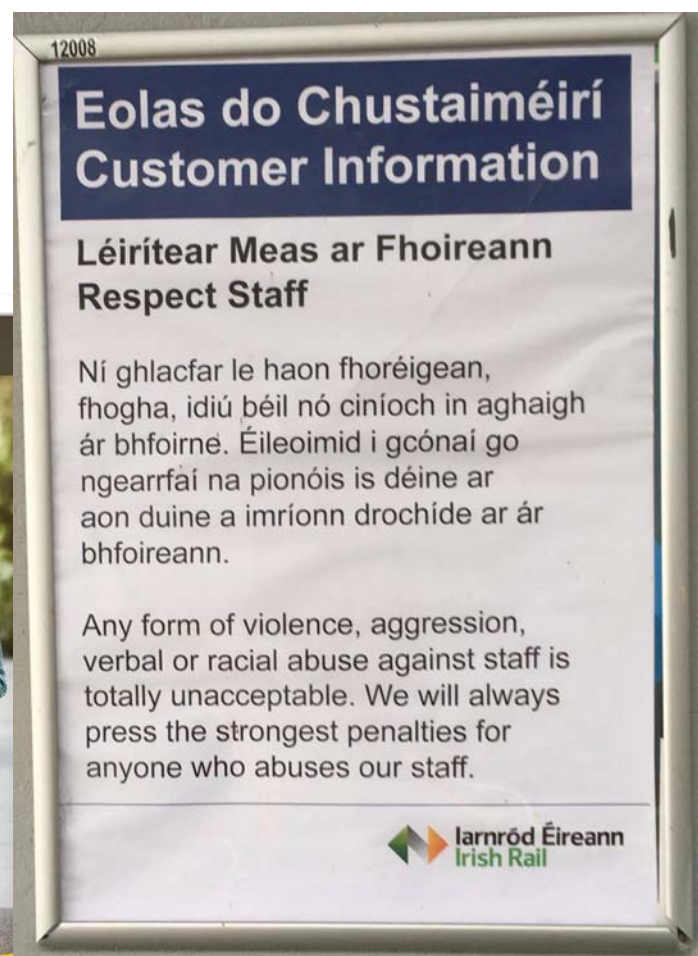
Zwitserse spoorwegen vooral gelegd bij de knooppunten op hun net.

We zijn ervan overtuigd dat een geïntegreerde operationele samenwerking tussen NMBS en Infrabel een maximale en optimale dienstverlening zal garanderen.

De vraag is: wie heeft vijf minuten politieke moed om de éénmaking van de Belgische spoorwegen uit te voeren? De grootste regeringspartij alvast niet, aangezien die zelfs pleit om de spoorwegen te splitsen in zes delen en een gerichte besparingspolitiek voert bij het openbaar vervoer.

Welke doelstellingen hebben de vertegenwoordigers van deze regeringspartij in de Raden van bestuur van Infrabel en NMBS? Past het in hun Vlaams-nationalistische visie om volop mee te werken aan een goed werkend nationaal spoorwegbedrijf?

Enkele voorbeelden van een **communicatiecampagne** in Ierland en de UK met een duidelijke boodschap



Wist je dat?

Je lidmaatschap bij ACOD SPOOR is meer dan je syndicale premie en je jaarlijkse agenda als nieuwjaarscadeau. Het is een sociale beweging waar je -passief of actief- deel van uit maakt.

Ons **netwerk van plaatselijke militanten, gewestelijke en nationale secretariaten** zorgt voor een maximale ondersteuning tijdens je loopbaan. En dit van je eerste dag bij het spoor tot je pensionering en je leven nadien.

In de **Nationale Raad van de Opleiding** worden we volop betrokken bij het opzetten van de leerplannen voor nieuwe werknemers en functies. In de **comités PBW waken we mee over het welzijn tijdens je werk**, de preventie en bescherming op de werkplaats. Op de **nationale paritaire (sub)commissie bespreken en onderhandelen we de statutaire belangen** van de werknemers. We strijden voor volwaardige lonen, premies, sociale ondersteuning en doorgroei mogelijkheden. Mooie voorbeelden zijn de hospitalisatieverzekering (ook voor gepensioneerden), een bijna volledig maandloon als vakantiegeld, de Kas der Geneeskundige verzorging, solidariteitsfonds, ...

Als **gepensioneerde** ben je van ons trouwens niet af! Als syndicale organisatie zijn we immers sterk betrokken bij de Sociale Werken (lees Het Spoor) waarvan ook de gepensioneerden blijven genieten.

Maar er is ook een **praktische kant** aan vakbondswerking: algemene informatie, juridische adviezen, voorbeeldvragen voor (selectie)-proeven, opleidingsdagen (sociale promoties), administratieve opvolging van persoonlijke dossiers, verdediging bij tuchtmaatregelen, HR-vraagstukken, ... We zijn van alle markten thuis.

Onze **bibliotheek van voorbeeldvragen** van (selectie)proeven is voor vele leden een belangrijke hulp geweest bij het voorbereiden op deze proeven. Ook in functie van de aanwervingen is onze bibliotheek een meerwaarde. Onze gerichte vormingsdagen voor de selectieproeven hebben vaak hun nut bewezen.

We maken bovendien deel uit van de ACOD en het ABVV wat de **syndicale armslag** alleen maar groter maakt. Intersectorele en interprofessionele acties rond pensioenen, arbeidsvoorwaarden, werkbaar werk doen we samen. De diversiteit aan de verschillende centrales (onderwijs, cultuur, post, overheids-diensten, metaal,

transportbond, ...) maakt ons inhoudelijker sterker omdat we gebruik maken van elkaars expertise. De solidariteit wordt er alleen maar groter door, wat ons ook sterker maakt.

We zijn tevens lid van **ETF (European Transport Workers' Federation)** en **ITF (International Transport Workers' Federation)**. Syndicale belangen in een mondiale neoliberale wereld stoppen niet aan de grenzen. Ons Europees en Internationaal netwerk laat zich gelden als een lobby-groep in parlementen en samen met buitenlandse collega's zetten we campagnes op rond verschillende thema's. Een voorbeeld is het debat rond de One Man Car. Niet alleen in België is dit een syndicale topic, ook in andere landen wordt dit bevochten. Europese thema's als liberalisering en privatisering zijn ook vaste kost op de bijeenkomsten.

Daarnaast kunnen we vooral **leren van de ervaringen van buitenlandse collega's**. De Engelse collega's kunnen horrorboeken schrijven over de gevolgen van de liberalisering en privatisering. Het is aan ons om een dergelijk fiasco te vermijden. Terwijl reizigers en politieke partijen de liberalisering en privatisering van het spoorvervoer in Engeland willen beperken en zelfs terugschroeven wegens desastreuze gevolgen, zijn er in Belgenland politici die pleiten voor de aanpak van Thatcher. We lopen écht achter...

Dankzij onze **gemeenschappelijke vakbondsstructuur**, beschikken we over een gespecialiseerde juridische dienst voor professionele conflicten. Daarnaast kan je ook - voor een klein bedrag - lid worden van **CODA (Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie)** die je advies geeft bij conflicten in de private levenssfeer.

Maar onze belangrijke troef is en blijft **dé militant** op de werkvloer. Zijn/haar werk in de comités en het aanklaarten van lokale problemen op de werkvloer zijn een keurmerk van onze vakbond. Superman, Wonder Woman, Spiderman en Catwoman zijn *softies* in vergelijking met onze militanten.

Heb je **goesting** om ook militant te worden van een organisatie die gisteren, vandaag en morgen blijft verder bouwen aan het sociaal statuut van de spoorwegman en -vrouw? Niet treuzelen, neem contact op!

COLOFON

website: <http://www.acod-spoor.be>

Facebook: ACOD SPOOR

Twitter: @acodspoor

Telefoon Nationaal secretariaat: 02/508.59.18

Email Nationaal secretariaat: secretariaat-spoor@acod.be

Email Redactie "De Klapper": deklapper@acod.be

NATIONALE SECRETARISSEN

LUDO SEMPELS - VOORZITTER ACOD SPOOR

ludo.sempels@hr-rail.be

LUGIL VERSCHAETE - NATIONAAL SECRETARIS

lugil.verschaete@hr-rail.be

GUNTHER BLAUWENS - NATIONAAL SECRETARIS

gunther.blauwens@hr-rail.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

LUDO SEMPELS - FONTAINASPLEIN 9-11 - 1000 BRUSSEL

GEWESTELIJKE SECRETARISSEN

ANTWERPEN: marc.bogaert@hr-rail.be

03/213.69.55 - Ommeganckstraat 47-49, 2018 ANTWERPEN

Propagandasecretaris: joseph.grieten@hr-rail.be

BRUSSEL: brecht.vandermeiren@hr-rail.be

02/226.13.67 - Congressstraat 17-19, 1000 BRUSSEL

Propagandasecretaris: dirk.plas@hr-rail.be

LEUVEN: rene.smets@hr-rail.be

016/22.31.28 - Maria Theresiastraat 121, 3000 LEUVEN

LIMBURG: stefan.jolijn@hr-rail.be

011/30.09.81 - Koningin Astridlaan 45, 3500 HASSELT

MECHELEN: joseph.grieten@hr-rail.be / rene.smets@hr-rail.be

015/41.07.00 - Stationsstraat 50, 2500 MECHELEN

OOST-VLAANDEREN: franky.heyerick@hr-rail.be

09/269.93.48 - Bagattenstraat 158-160, 9000 GENT

Propagandasecretaris: tony.fonteyne@hr-rail.be

WEST-VLAANDEREN: marc.stals@hr-rail.be

051/20.72.68 - St. Amandsstraat 112, 8800 ROESELARE

Propagandasecretaris: marc.berghe@hr-rail.be

ACOD
2
SPOOR

SOCIALE VERKIEZINGEN 2018

Een militant is als een doelman

**Steeds paraat,
met een goed oog op het reilen en zeilen op het veld.
Zijn doel veilig houden, is zijn primaire doelstelling!**

In moeilijke momenten schreeuwt hij zijn medespelers vooruit.
Een tegenvaller incasseert hij met stijl.
Hij herpakt zich met een ferme redding
èn wordt pas bejubeld na 10 "buitenaardse" reddingen.

Dit trekt hij zich niet al te fel aan.
Zijn ploeg is belangrijker dan zijn ego.
De toekomst van zijn medemaats primeert.

Onze doelvrouwen zijn bovendien straffe madammen!

**Veilig sporen,
jouw toekomst!**

