



argument



Wij gaan voor duurzaam

Contact

SECRETARIAAT-GENERAAL

T. 02/549 52 00
E-mail: vsoa@vsoa.eu
www.vsoa.eu

SPOOR

T. 02/213 60 60
E-mail: vsoa-slf@b-rail.be
www.vsoa-rail.be

FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

T. 02/201 19 77
E-mail: info@vsoa-g2.eu
www.vsoa-fgga.eu

LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be
www.vsoalrb.be

ONDERWIJS

T. 02/529 81 30
E-mail: info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

ENSEIGNEMENT

T. 02/548 00 20
E-mail: secretariat@slfp-enseignement.be
www.slf-enseignement.be

DE POST

T. 02/223 00 20
E-mail: post@vsoa.eu
www.vsoa-post.eu

PROXIMUS

T. 02/245 21 20
E-mail: vsoa.proximus@skynet.be
www.slf-vsoaproximus.be

RECHTERLIJKE ORDE

T. 02/513 05 55
E-mail: info@ro-vsoa.be
www.ro-vsoa.be

DEFENSIE

T. 02/223 57 01
E-mail: info@vsoa-defensie.be
www.vsoa-defensie.be

FINANCIËN

T. 02/226 41 11
E-mail: info@vsoa-slf-fin.eu
www.vsoa-slf-fin.eu

POLITIE

T. 02/660 59 11
E-mail: info@vsoa-pol.be
www.vsoa-pol.be

Inhoud



Duurzaam communiceren 4

Voortaan ontvang je Argument tweemaandelijks in de bus in een composteerbare folie en op papier met een duurzaam label.



LRB kiest voor het eerst een vrouw als voorzitter 11

Patricia Chenoy volgt Serge Meeuws op als voorzitter van VSOA-LRB die na zijn jarenlange voorzitterschap de fakkel doorgeeft.



Meer werk voor douane na de Brexit 12-13

Het VSOA zal echter niet de minste aanzet aanvaarden die raakt aan het statuut van de douanier.



Te veel lood in het drinkwater 16-17

In drie gebouwen in Brussel van de federale politie stelde de watermaatschappij Vivaqua begin juli een te hoge concentratie vast in het drinkwater. De Europese norm voor lood in drinkwater werd liefst 13 keer overschreden.



Nuttige tips voor beginnende leerkrachten 22

Wie afstudeert als leerkracht hoopt natuurlijk zo vlug mogelijk een job te vinden in het onderwijs. Het lesgeven heb je waarschijnlijk wel al onder de knie, maar daarnaast zijn er ook nog heel wat administratieve verplichtingen waaraan je moet voldoen.

Haal meer uit je VSOA-lidkaart



Als VSOA-lid krijg je op meer dan 200 plaatsen korting, maar denk jij er altijd wel aan deze te gebruiken? De AskOLI app maakt het je gemakkelijk. Je wordt automatisch verwittigd wanneer je een website bezoekt waar wij (en 40 andere organisaties) korting aanbieden. Zo verdien je je bijdrage terug, zonder veel zoekwerk.

Surf naar askoli.net/nl/partner/vsoaslf voor meer informatie.

Colofon

Verantwoordelijke uitgever Redactieleden:

François Fernandez-Corrales - Lang Levenstraat 27-29, 1050 Brussel
Pierre Boquet, Henk Clauwaert, Patricia Chenoy, Henri De Baer,
Sandra Deprez, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs,
Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Philippe Rigaux, Patrick Roijens
en Guy Van Cauwenbergh

Eindredactie:

Bert Cornelis

Communicatie:

Cindy Willem

Beheer & publiciteit:

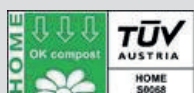
Bea Foubert

Vormgeving:

Creative Plus Production

Drukkerij:

Rothoma Erpe-Mere



De wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100% composteerbaar.



Papier met FSC-Label:
keurmerk voor verantwoord
gekapte hout.

Het vlot van Medusa

“Het VSOA kijkt in spanning uit naar wat de verschillende regeerakkoorden over het openbaar ambt zullen vertellen”



François Fernandez-Corrales, Algemeen voorzitter VSOA.

Hopelijk hebt u van een deugdloze vakantie genoten. Ze is helaas voorbij! We kunnen er weer invliegen. Dat geldt blijkbaar niet voor iedereen. Rond de vorming van de federale regering blijft het stil. Platte rust zullen we het maar noemen. De onderhandelingen voor de regionale regeringen schoten wel uit de startblokken. Maar alleen de Brusselaars en de Duitstaligen geraakten tot een nieuwe regering.

In Vlaanderen komt er allicht opnieuw een Zweedse coalitie met N-VA, CD&V en Open Vld. Er waren lange gesprekken met extreemrechts, maar dat feest ging niet door. Enige vorm van opluchting is zeker op zijn plaats. De democratie is gered! Of toch tot in 2024 ...

In de Duitstalige Gemeenschap is de regering na vlotte onderhandelingen al gevormd sinds 29 mei, met als minister-president regionalist Olivier Paasch. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vormde zich midden juli een meerderheid onder de voormalige minister-president, met een ploeg samengesteld uit PS, Défi, Ecolo, Groen, sp.a en Open Vld.

Op federaal niveau lijkt het eerder het ‘vlot van Medusa’. De vertrekkende eerste minister Charles Michel wordt voorzitter van de Europese Raad, en Didier Reynders wordt Europees Commissaris, al blijft hij formateur tot in november. Als er geen schot in de zaak komt, dringt zich natuurlijk een herschikking van de federale regering op. De lange regeringsvorming heeft zo zijn minder goede kanten, want er kan in lopende zaken geen volwaardige begroting worden opgemaakt. Het is allemaal niet goed voor onze economie en de werkgelegenheid.

Wellicht wordt er meer duidelijk als de regionale regeringen in Wallonië en Vlaanderen gevormd zijn. Of misschien ook helemaal niet? België doet zijn imago als land van het surrealisme de volle eer aan. Maar waar zijn de staatsmannen en staatsvrouwen? Zij die niet alleen dromen van een betere en progressieve wereld, maar ook effectief een beleid voeren gericht op meer sociale gelijkheid.

Dit doet meer en meer denken aan een sprong in het ijle, en het is niet op die manier dat we de bevolking en de politiek op één lijn kunnen brengen.

Het VSOA kijkt ten slotte in spanning uit naar wat de verschillende regeerakkoorden over het openbaar ambt zullen vertellen. Als we de Vlaamse startnota lezen, voorspelt dit alleszins niet veel goeds. De Vlaamse overheid moet slank en performant zijn. Daar zijn we niet tegen. Maar we lezen ook: “In ruggespraak met onze leidende ambtenaren realiseren we een nieuwe efficiëntie-oefening waarbij we doelgerichte keuzes maken en focussen op onze kerntaken.” Als dit tot nog maar eens tot een afbouw van het openbaar ambt leidt, dan past het VSOA. De stiefmoederlijke behandeling van ambtenaren moet maar eens stoppen. En wat te denken van deze intentie?: “Contractuele aanwerving wordt de regel op alle Vlaamse bestuursniveaus.” Lap, alweer een aanval op het statuut van de ambtenaar. Sterke overheidsdiensten zijn een must. Beknotten op de pensioenen en arbeidsvoorwaarden is geen goed signaal willen we alle vacatures in de toekomst ingevuld krijgen. Als men zo verdergaat zullen in het openbaar ambt “de weiden als wiegende zeeën” een desolaat braakland in een modderpoel worden. En dat zal het VSOA niet laten gebeuren. ■

Eerbetoon

De hevige brand in een leegstaand pand in Beringen op 11 augustus waarbij Chris Medo en Benni Smulders, twee collega's brandweermannen het leven lieten en vier anderen gewond raakten, staat voor altijd in ons geheugen gegrift.

Een week later vormden meer dan honderd collega's van verschillende brandweerkorpsen een erehaag tijdens hun allerlaatste tocht naar de kazerne, waar vervolgens de emotionele uitvaartplechtigheid plaatsvond. De twee omgekomen mannen kregen er van minister van Binnenlandse Zaken Pieter De Crem het Burgerlijk Kruis eerste klasse voor moed en opoffering. Dit drama doet ons er vooral aan herinneren dat brandweermannen en -vrouwen één grote familie zijn. Vanwaar ze ook afkomstig zijn, vrijwilliger of beroeps, deze tragedie trof hen allemaal en herinnerde hen

aan het gevaar want risico “0” bestaat niet.

Het VSOA heeft dan ook het allergrootste respect voor de mannen en vrouwen die elke dag opnieuw instaan voor onze veiligheid met het risico voor het eigen leven.

Onze gedachten gaan nog steeds uit naar de getroffen families en alle betrokken collega's. ■



© Belgaimage

Cindy WILLEM

Communicatieverantwoordelijke

Voortaan communiceren we duurzaam !

In deze editie van Argument willen we het niet alleen hebben over duurzame ontwikkeling binnen de verschillende overheidsdiensten maar ook over duurzaam communiceren. Of anders gezegd, duurzame ontwikkeling in communicatieacties. Ons magazine Argument geeft voortaan het voorbeeld.



Van waar komt het begrip “duurzaam”?

Duurzame ontwikkeling is een concept. Als begrip zag het voor het eerst het licht in 1987, in het rapport “Our common future” (onze gezamenlijke toekomst) van de Wereldcommissie voor Milieu en Ontwikkeling (ook wel het Brundtland-rapport genoemd). Daarin wordt duurzame ontwikkeling gedefinieerd als een ontwikkeling die voorziet in de behoeften van de huidige generaties zonder die van de komende generaties in het gedrang te brengen.

Anders gezegd, ontwikkeling in duurzame ontwikkeling verwijst naar betere levensomstandigheden op sociaal, economisch en milieuvlak. “Duurzaam” wil zeggen dat die ontwikkeling op sociaal, economisch en milieuvlak

gericht moet zijn op de huidige en de toekomstige generaties (lange termijn-dimensie), zowel hier als elders (mondiale dimensie).

Via duurzame ontwikkeling zoekt men naar een evenwicht tussen de drie soorten kapitaal:

- menselijk en sociaal kapitaal (gezondheid, kennis, opleiding, cultuur, ...);
- milieukapitaal (natuurlijke rijkdommen, de kwaliteit van het milieu, ...);
- economisch kapitaal (machines, gebouwen, financiële middelen, ...).

Die drie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, want de economische groei, de sociale vooruitgang en het ecologisch evenwicht dragen bij tot hetzelfde doel: levenskwaliteit.

Argument voortaan duurzaam

Je merkte wellicht enkele veranderingen op aan jouw magazine Argument. Voortaan ontvang je Argument tweemaandelijks in de bus in een composteerbare folie en op papier met een duurzaam label. De lezers van Argument vinden duurzaamheid terecht almaar belangrijker. VSOA geeft graag gehoor aan deze oproep. Voortaan opteren we voor **composteerbare folie** in plaats van gewone plasticfolie. Biodegradeerbare verpakkingen die in huishoudelijke composteringsinstallaties kunnen composteren krijgen het OK Compost HOME-label.

We introduceren bovendien het FSC-label (afkorting voor Forest Stewardship Council), een internationaal label voor duurzame bosbouw. Het is dus een keurmerk voor verantwoord gekapt hout. Corelio Printing, voortaan bekend onder zijn nieuwe naam Rothoma, recent overgenomen door Moderna, de drukker van Argument, bezit sinds 2008 een **FSC-label**. Bosbeheer conform dit label, en de hieraan gekoppelde hout- en papierproductie, vrijwaart bossen voor huidige en toekomstige generaties. De vereisten voor de uitreiking van een FSC-certificaat zijn dan ook uiterst streng.

Ook onze **elektronische communicatiekanalen** zoals onze website en digitale nieuwsbrief dragen bij tot duurzame ontwikkeling. Maar een volledige omschakeling naar een digitaal ledenblad is vandaag niet aan de orde.

Vele leden verkiezen de papieren versie te lezen. Vrije keuze is belangrijk binnen onze vakbond. Wens je Argument toch niet langer in de brievenbus te ontvangen? Dat kan. Stuur gewoon een e-mail naar vsoa@vsoa.eu met de mededeling “ik lees Argument online en wens geen papieren versie in de bus”. Wij brengen dat voor jou in orde. ■

Cindy WILLEM

Communicatieverantwoordelijke

Redactiecomité Argument bezoekt de Ferme Abattoir

Wist je dat de grootste dakboerderij van Europa in hartje Brussel ligt? De kans is klein want menig rasechte “Brusseleer” is totaal verrast als je de vraag stelt. ‘Ferme Abattoir’ is BIGH’s (building integrated green houses) eerste stadsboerderij en is gebouwd op het dak van de Foodmet markthal op de historische Abattoir site in het hart van Brussel. Ze telt 2.000 m2 aan serres voor tuinbouw en aquacultuur en 2.000 m2 groenteteelt in open lucht.



Het redactiecomité van Argument bezoekt in Anderlecht de grootste dakboerderij van Europa.

De Abattoir-site staat vooral bekend om zijn markthal en zijn wekelijkse (driedaagse) markt die telkens meer dan 100.000 mensen trekt. Toch vinden almaar meer geïnteresseerden ook de weg naar de dakboerderij. Zo brachten de redactieleden van Argument een geleid bezoek aan dit duurzame project.

BIGH creëert duurzame (stedelijke) boerderijen in nauwe samenwerking met geselecteerde gebouwen, die de mogelijkheid bieden om het energieverlies, regenwater en de CO₂-uitstoot van deze gebouwen duurzaam te gebruiken.

Ook de ongebruikte ruimte op het dak, de oriëntatie, het microklimaat en de enorme blootstelling aan de zon spelen een belangrijke rol in de keuze van deze gebouwen.

Zo waren we getuige van een sterk staaltje innovatie. Deze hoogtechnologische dakboerderij combineert de teelt van de gestreepte baars met de productie van verse producten zoals aromatische kruiden in pot, zeldzame tomaten en microgroenten. Het telen gebeurt met behulp van een aquaponisch productiesysteem dat bijzonder productief en pesticidevrij is. Duurzaam dus!

Hoezo aquaponisch?

Vis en plantenkweek zijn gelinkt door een biologische filter die het water van de vissen continu zuivert. De afvalstoffen van de vissen worden omgezet in natuurlijke meststoffen voor de planten. Het water van de vissen wordt gebruikt om de planten te irrigeren en dat water wordt dagelijks aangevuld. Aquaponie is de combinatie tussen hydroponie (bovengrondse

plantengroei) en aquacultuur of viskwekerij en een voorbeeld van circulaire economische principes waarbij afval en water van vissen gebruikt wordt voor de teelt van gewassen. De vissen zelf worden vers geleverd aan Brusselse grootwarenhuizen en restaurants.

De ambitie van BIGH is een netwerk van stadsboerderijen in belangrijke Europese steden te creëren ten voordele van de inwoners. In Brussel is dat alvast glansrijk geslaagd. Een aanrader! ■

Cindy WILLEM

Communicatieverantwoordelijke

Meer informatie: <http://bigh.farm/nl>

<https://www.facebook.com/bighfarming/>



© bigh.farm



Toonaangevende speler van duurzame ontwikkelingen

De trein is in tegenstelling tot andere transportmogelijkheden veruit de beste en eerste milieubewuste keuze die men kan maken indien men beslist om met meer respect om te gaan met het milieu. Reizen met de trein draagt wel degelijk bij tot een duurzame mobiliteit. Zeker als men de vergelijking maakt van het aantal personen dat men vervoert per spoor, en de ruimte die hiervoor slechts nodig is in vergelijking met andere transportmogelijkheden langs de weg.



© Infrabel - Brolet, Benjamin - Benjamin

Zowel bij de NMBS als bij Infrabel is duurzame ontwikkeling belangrijk voor de dagelijkse werking van bedrijven. Een bijkomende maatregel die genomen is in de aanpak voor het behoud van de planeet, is de CRS (Corporate Social Responsibility) naast de bestaande acties zoals de humanitaire of maatschappelijke acties en de economische rol van deze bedrijven in het Belgische landschap.

“De trein is ecologisch het meest verantwoord vervoermiddel”

De trein verbruikt 1,5 tot 5 keer minder energie dan de wagen (in k-joules aantal/km-reizigers),

naargelang het gaat over een piekuren trein, een hogesnelheidstrein of een klassieke trein. Tussen 2005 en 2016 daalde het primaire energieverbruik van de passagierstreinen met 8,5%. 2014 was het meest economische jaar dankzij een zeer zachte winter.

Een trein stoot tussen 6 à 18 keer minder CO₂ uit dan de wagen. Meer dan 95% van de locomotieven en motorvoertuigen rijden elektrisch waarbij er geen directe CO₂ is. Met de voortdurende vergroening van de elektriciteitssector en de windparken in de buurt van de spoorweginfrastructuur, nemen ook de emissies van de productie af.

Het personeel is zich bewust van de eco-mobiliteit. Dit wordt gestimuleerd door video's die in-

tern worden uitgezonden. Zij bevatten algemene boodschappen om milieubewuste keuzes te maken aan de hand van voorbeelden zoals het woon-werk verkeer. Of het tussen verschillende activiteiten door gebruikmaken van verschillende ecologische vervoermiddelen zoals de fiets, de elektrische auto, de gedeelde auto en natuurlijk de trein.

Strategie en doelstellingen

De NMBS wil tegen 2022 de energie-efficiëntie met 5% verbeteren tegenover 2016. Dit door efficiënter met energie om te springen en een beroep te doen op stroom uit groene bronnen, met name;

- door energiezuinig rijden (besparing van 3%). De installatie van energiemeters zal bijdragen tot energiezuiniger rijden, omdat ze zullen toelaten het reële verbruik te meten. Treinbestuurders zullen een aanmoedigingspremie ontvangen voor ecologisch rijgedrag;
- door besparingen op energie die nodig is voor verwarming, verlichting, koeling en ventilatie van de treinen (besparing van 1,2%);
- door instroom van nieuwe energie-efficiëntere treinen (besparing van 0,8%);
- het waterverbruik reduceren, door meer gebruik te maken van regenwater, putwater en oppervlaktewater;
- door de afvalstromen nauwkeuriger in kaart te brengen en efficiënter sorteren voor selectieve ophaling;
- sensibilisering om het papierverbruik nog te verminderen met een doelstelling van -50% tegen 2022;
- bijdragen tot een verlaging van het spoorwegverkeerslawaai dankzij nieuwere en modernere rytuigen;

- door de saneringsoperaties voort te zetten in overeenstemming met de afgesloten conventies en regionale wetgeving.

De uiteindelijke vermindering van de CO₂-uitstoot zal ook afhangen van het gebruik van hernieuwbare energie door windmolens. De NMBS heeft niet de knowhow om zelf windmolenparken te plaatsen en uit te baten, maar kan wel een handje toesteken door terreinen ter beschikking te stellen.

Infrabel op één lijn met de samenleving

De nieuwe realisaties van Infrabel combineren vaak de zorg voor het milieu met de kostenverlaging:

- installatie van 16.000 zonnepanelen op het dak van een spoortunnel van de hogesnelheidslijn Antwerpen-Amsterdam;
- samenwerking in het Greensky-windpark waar momenteel 16 windturbines langs de E40 en de hogesnelheidslijn Brussel-Luik staan. De totale capaciteit van de 16 windturbines vertegenwoordigen een capaciteit vergelijkbaar met het equivalent verbruik van 26.000 huishoudens. Zo wordt ongeveer 5.000 ton CO₂-uitstoot per jaar vermeden; 170 treinen van de hogesnelheidslijn en 36 van de klassieke lijn krijgen dagelijks gedeeltelijke stroomondersteuning van dit windpark;
- om de geluidshinder te verlagen plaatsen we rubberen voetstukken (railpads) tussen de sporen en oversteekplaatsen;
- systematische integratie van duurzame criteria voor de levering van materialen of diensten. De integratie van een milieumanagementsysteem in alle processen. De inrichting van containerparken op de sites die volgens de internationale norm ISO 14001 gecertificeerd zijn;
- een ecologisch beheer van de bermen in overleg met de vereniging Natagora en Natuurpunt, om de biodiversiteit te behouden. Tijdens de Belgian Business Awards kreeg het Centrum van Ronse de "Diversiteitsprijs" van 2018, voor de heropening van de oregano-plaats en de aanleg van een vijver om de fauna en flora te verbeteren en het aanleggen van netelroos;
- een ander voorbeeld, in Mechelen, is onze kudde van 100 schapen en geiten, die ons op natuurlijke wijze helpen om een aantal hellingen langs moeilijk bereikbare wegen vrij te maken (zie foto). ■

Protocol van Sociaal Akkoord

VSOA-Spoor kiest voor algemeen belang

De eerste onderhandelingen over het Protocol van Sociaal Akkoord 2020-2022 waren reeds gestart in januari 2019 en eindigden op donderdag 4 juli met een lachwekkende tekst van de directie. Het personeel zou zijn koopkracht als het ware zelf moeten financieren door nogmaals een stijging van de productiviteit.

Dit is totaal onaanvaardbaar omdat het personeel al in 2014 werd gestraft met een verhoging van de productiviteit met 4% en met een aanzienlijke vermindering van de federale dotaties. Nochtans worden de NMBS en INFRABEL financieel positief beoordeeld. Het volstaat de financiële jaarverslagen van de NMBS van de laatste twee jaar te analyseren, om vast te stellen dat de er 42 miljoen euro meer werd besteed dan aangekondigd in 2017 door de ceo Sophie Dutordoir aan de parlementsleden in de Kamer.

VSOA-Spoor is dan ook vastbesloten de directie te vragen terug te komen op haar voorstellen door de onderhandelingen te hervatten in september. De directie gebruikt te veel de liberalisering van het personenvervoer in het binnenlands verkeer om nieuwe uitgaven te rechtvaardigen.

“Het personeel zit op zijn tandvlees”

Op basis van de werkomstandigheden en het ontbreken van effectieven, zit het personeel zo goed als op zijn tandvlees. Men zit niet ver van de demotivatie die schadelijk kan zijn voor zowel de directie als voor het personeel zelf.

VSOA-Spoor is één van de drie syndicale organisaties die is opgeroepen om mee te

onderhandelen voor het protocol van sociaal akkoord. VSOA-Spoor is dan ook van mening dat de oplossing niet kan gevonden worden in het sluiten van de deur voor deze onderhandelingen. Het spoorwegpersoneel verwacht dat de onderhandelingen een positief resultaat zullen opleveren.

Wat denkt NPC?

Tot nu werden de onderhandelingen over het protocol stopgezet. Tijdens de laatste Nationale Paritaire Commissie (NPC) van 19 juli 2019 ging de verklaring van onze federale secretaris Jean-Michel Lambert niet onopgemerkt voorbij.

Tijdens de vergadering werd de vraag van de directie om de productiviteit nogmaals te verhogen, aangeklaagd. In 2014 werd immers al een verhoging van 4% doorgevoerd. De financiële analyse van de balansen van de NMBS en INFRABEL werd door de voorzitter van de commissie positief bevonden. Zoals ook de verminderde schuldenlast aan de Belgische Staat die door INFRABEL één jaar eerder werd uitgevoerd als gevolg van de verminderde kosten en een vermindering van het effectieve personeel.

We hopen dat de persoonlijke tussenkomst van de voorzitter van de NPC zal leiden tot een goede hervatting van de onderhandelingen tussen directie en de syndicale organisaties in september.

VSOA-Spoor heeft in het verleden nooit deelgenomen aan onderhandelingen over het Protocol van sociaal akkoord. Wij rekenen op een eerlijk en open overleg met de directie. Maar de boodschap die we hebben meegegeven laat geen dubbelzinnigheid toe bij het bepalen van de wettelijke eisen van het spoorwegpersoneel. ■

Bpost speelt voortrekkersrol

Duurzaam ondernemen goed voor iedereen

Duurzaam en groen ondernemen heeft niet alleen een positieve weerslag op de werknemers. Het is goed voor de hele samenleving. Duurzaamheid wil niet enkel zeggen milieuvriendelijk en werken met groene energie. Duurzaamheid houdt ook rekening met het welzijn van de werknemers. Welke stappen onderneemt Bpost om het postbedrijf duurzamer te maken?

Bpost is actief in het duurzaam ondernemen en wil een voortrekkersrol spelen. Al enkele jaren sleept het postbedrijf prijzen in de wacht voor duurzaam en groen ondernemen.

Het programma voor 'Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen' (MVO) voor een duurzame onderneming, is gebaseerd op de pijlers mensen, milieu en nabijheid en bedoeld om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties, in het Engels 'Sustainable Development Goals', te integreren in de MVO-strategie. Wat deze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN inhouden, zou ons te ver van het eigenlijke onderwerp 'duurzaamheid bij Bpost' brengen. Maar geïnteresseerden vinden meer informatie op de website van de VN: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Elk jaar rapporteert Bpost in detail over de MVO-strategie. Dit rapport is terug te vinden in het jaarverslag. In 2018 ondernam Bpost actie binnen de 3 pijlers. De acties leidden tot een meer duurzame onderneming. Doch dit wil niet zeggen dat Bpost op zijn lauweren kan rusten. Er is nog heel wat werk aan de winkel.

Wat ondernam Bpost in 2018?

Binnen de pijler 'mensen' streeft Bpost ernaar om goede werkomstandigheden te bieden voor zijn werknemers en stelt de onderneming ethisch gedrag, gezondheid, veiligheid en welzijn centraal.

Als vakbond stelt het VSOA vast dat de theorie niet altijd in de praktijk wordt omgezet. Er zijn goede initiatieven, maar deze moeten in de

praktijk worden omgezet. Hiervoor moeten de nodige budgetten voorzien worden. Het personeel merkt dikwijls niet op dat welzijn centraal staat. Denk maar aan de hoge werkdruk, de

ongelijkheid in de diensten, het niet altijd ter beschikking hebben van geschikte werkmiddelen, verloven die niet altijd opgenomen kunnen worden, enz.



Toch werden in 2018 positieve initiatieven genomen. Zo werd er een nieuwe gedragscode opgesteld met de bedoeling de waarden van Bpost te stroomlijnen binnen de dochterondernemingen. De veiligheidsbarometer werd in het leven geroepen. Hierdoor krijgt Bpost een inzicht in de algemene veiligheidsprestaties van een regio en kan het bedrijf zien waar er bijgestuurd moet worden.

Voor de medewerkers werd een veiligheidsopleiding opgezet aan de hand van een veiligheidsspel. Via een app krijgen de medewerkers vragen over gezondheids- en veiligheidskwesties.

Verder werd e-learning over brandpreventie voor de leden van het brandpreventieteam gelanceerd.

Veel werkpunten

Verkeersveiligheid en psychosociaal welzijn blijven belangrijke onderwerpen. Ook hier zijn er nog vele werkpunten.

Omdat Bpost een mengelmoes is van mensen met verschillende achtergrond, culturen en ervaringen, werd een project rond diversiteit opgestart.

Binnen de cao 2019-2020 nam Bpost een aantal engagementen om het welzijn van zijn medewerkers te verbeteren. Als vakbond kijkt het VSOA nauwgezet toe op de uitvoering. De genomen engagementen zijn echter een werk van lange adem en vaak worden er kleine stappen, die nauwelijks merkbaar zijn vooruit gezet.

Voor het VSOA blijft het respect voor de medewerker en het welzijn van alle medewerkers,

ongeacht hun statuut, functie, achtergrond, cultuur of ervaring een strijdpunt.

De tweede pijler omvat het milieu. Op het terrein stelt het VSOA effectief vast dat het voertuigenpark groener wordt. Er zijn de (elektrische) fiets, de driewieler en de elektrische bestelwagen. Oudere conventionele vrachtwagens worden vervangen door nieuwere modellen die ecologisch zijn. Dataloggers worden gebruikt om een ecologische rijstijl te stimuleren.

Zonnepanelen

Bpost investeert niet alleen in een groen voertuigenpark. Bpost heeft zonnepanelen geïnstalleerd in het sorteercentrum Antwerpen X en produceert nu ongeveer 5 % van de elektriciteit die wordt verbruikt.

Ook het afvalbeheer ontsnapt niet aan duurzame initiatieven. Naast het recyclen van plastic, papier en karton wordt er constant gezocht naar nieuwe oplossingen in de richting van de kringlooeconomie. In 2018 lanceerde Bpost een project waarbij de uniformen na hun nuttige levensduur opnieuw gebruikt of gerecycleerd worden door Terre, een sociale organisatie.

De laatste pijler is nabijheid. Tot onze spijt moeten we hier vaststellen, dat ongeacht een aantal initiatieven zoals de strijd voor de alfabetisering in België, de brieven voor Sinterklaas, steun aan campagnes zoals Viva for Life of de Warmste Week, de sociale rol van de uitreiker meer en meer afgebouwd en uitgehold wordt.

Bpost is hier het slachtoffer van de besparingsdrang van de politici en de wellust van de aandeelhouder. Het is positief dat Bpost sociale doelen in de samenleving steunt, doch het zou veel beter zijn dat de sociale rol van de postbode terug in ere hersteld zou worden. De uitreiker staat dicht bij de samenleving en is de best geplaatste persoon om sociale controle uit te oefenen.

Bij deze dan ook een boodschap aan de toekomstige leiders van dit land, of dit nu federaal of op regionaal niveau is, kijk verder dan uw portemonnee, en luister naar de mensen. Laat de strijd tegen eenzaamheid geen loze belofte zijn. Met het herstel van de sociale rol van de postbode kan hier al heel wat aan gedaan worden.



Proximus enige klimaatneutraal overheidsbedrijf

Proximus is een van de weinige CO₂-neutrale telecomspelers ter wereld en het enige Belgische overheidsbedrijf dat klimaatneutraal is sinds 2016. En daar is het bedrijf heel trots op.

Proximus onderschrijft voor haar duurzaamheidsstrategie de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties. Deze zijn tevens gelinkt aan haar vier strategische domeinen: een beter digitaal leven mogelijk maken, de zorg om haar stakeholders, bijdragen leveren voor de samenleving en zorg dragen voor onze planeet.

Het eerste initiatief van Proximus vermindert haar CO₂-uitstoot. Om die te meten past Proximus de internationale richtlijnen van het 'Greenhouse Gas Protocol' toe. De CO₂-uitstoot wordt in verschillende categorieën ingedeeld: 'scope 1'; 'scope 2'; 'scope 3'.

'Scope 1' omvat de CO₂-uitstoot die Proximus zelf produceert. Deze behelzen de verwarming, airco-koelmiddelen, de voertuigen van de technici en de Sales Force van Proximus, enz.

'Scope 2' komt overeen met de emissies die gelinkt zijn aan elektriciteit.

'Scope 3' behelst alles wat te maken heeft met onrechtstreekse emissies, zoals de CO₂-uitstoot die geproduceerd wordt door de leveranciers en onderaannemers van Proximus, pendelende medewerkers (openbaar vervoer of eigen auto), kapitaalgoederen, businessreizen, enz. Kortom, alle emissies die niet door Proximus zelf veroorzaakt worden. De afgelopen elf jaar is Proximus erin geslaagd om de emissies die ze met haar eigen activiteiten (scope 1 en 2) in België produceerde met 70% te verminderen. Proximus wil die nog eens met 30% extra verlagen tegen 2025. In de strijd tegen de opwarming van onze aarde compenseert Proximus de overblijvende emissies door internationale klimaatprojecten te financieren en te ondersteunen, onder andere in Benin (TEG STOVE-project), in China en in Uganda.

100% hernieuwbaar

Proximus in België verbruikt elektriciteit die voor 100% afkomstig is van hernieuwbare energiebronnen (hoofdzakelijk water- en windenergie) om kan-

toorgebouwen, datacenters en het netwerk te voeden. Op het niveau van de Groep (Telindus, Tango, BICS, enz. inbegrepen) behaalt Proximus 99%. De zonnepanelen die op de daken van sommige gebouwen zitten, produceren slechts een zeer klein gedeelte van onze elektriciteit. Proximus heeft haar stroomverbruik in de kantoorruimte vermindert door verouderde en te grote administratieve sites over te plaatsen naar ecologische schaalbare gebouwen in de nabijheid van haltes van het openbaar vervoer of stations.

In het kader van het Mantra-project heeft Proximus heel wat grote technische gebouwen ontmanteld en haar netwerk overgeplaatst naar een hoogtechnologisch breedbandnetwerk, dat beter en sneller inspeelt op de noden van haar klanten. Dit netwerk is niet alleen compacter en goedkoper, maar verbruikt ook veel minder energie.

De virtualisatie van IP-systemen en cloudoplossingen zorgden ook voor een aanzienlijke vermindering van het energieverbruik. De virtualisatie heeft het onder andere mogelijk gemaakt het aantal verplaatsingen van technici aanzienlijk te verminderen door hen, dankzij de nieuwe technologieën, een hele reeks installaties, onderhouds- en herstellinginterventies vanop afstand te laten verrichten.

Proximus heeft ook oude telefooncentrales ontmanteld om om te vormen naar een volledig op IT gebaseerd platform, en blijft voortdurend investeren in energie-efficiëntere systemen om zijn energieverbruik te reduceren. Het zet ook de uitrol van vrijeluchtkoelingechnieken voort, zoals het alom geprezen Kyotowiel dat het datacenter in Evere op een natuurlijke manier afkoelt.

Proximus hergebruikt bijvoorbeeld de warmte van haar datacenters om kantoorgebouwen te verwarmen en vervangt stookolie-installaties door andere gasinstallaties.

De telecomoplossingen van Proximus die telewerken en thuiswerken vergemakkelijken, stellen niet alleen veel medewerkers in staat om hun werk en

privé beter op elkaar af te stemmen, maar verlagen ook aanzienlijk het aantal pendelaars per dag en de schadelijke effecten van de voertuigen op het milieu.

In het kader van het MIDAS-project recycleert Proximus zoveel mogelijk waardevolle grondstoffen uit netwerkinstallaties. In de afgelopen twee jaar werd meer dan 2000 ton koperkabel teruggevoerd uit oude centrales of de ondergrond. Op deze manier bracht Proximus kostbare metalen opnieuw in omloop.

“18.279 mobiele telefoons ingezameld en 405.544 modems en tv-decoders opgeknapt”

In 2018 recycleerde Proximus 87% van zijn afval, hergebruikt of gecomposteerd, werden 18.279 mobiele telefoons ingezameld en 405.544 modems en tv-decoders opgeknapt. Gedurende hetzelfde jaar produceerden de activiteiten van Proximus in België 14.700 ton afval, waarvan 13% restafval. Dat werd omgezet in elektriciteit en warmte-energie in afvalverwerkingsinstallaties. Tegen 2025 wil Proximus 90% van haar afval recycleren. In de afgelopen vijf jaar heeft Proximus ook haar papierverbruik met 60% verlaagd. De belangrijkste besparing slaat op facturatie, reclamefolders en kantoorafdrukken.

Tot op vandaag ligt het FFP-plan (financiële planning) nog steeds ter onderhandeling bij de RVO's, maar de directie van de onderneming blijft bij haar standpunt: ze weigert nog steeds het collectief ontslagplan te annuleren. Het bedrijf wil ook zelf kunnen kiezen wie in het kader van het 58+plan de onderneming mag verlaten en wie niet. Bovendien voorziet het geen oplossingen voor de totaliteit van zijn medewerkers. Het VSOA is ervan overtuigd dat een oplossing voor iedereen mogelijk is. ■

Patricia Chenoy volgt Serge Meeuws op

LRB kiest voor het eerst een vrouw als voorzitter

Tijdens de Algemene Vergadering van VSOA-LRB is Patricia Chenoy verkozen tot nieuwe voorzitter. De eerste vrouwelijke voorzitter van de groep volgt daarmee Serge Meeuws op die na zijn jarenlange voorzitterschap de fakkel doorgeeft.



Uittredend voorzitter Serge Meeuws met de nieuwe LRB-voorzitster Patricia Chenoy.

Patricia was tussen 1998 en 2012 permanent afgevaardigde in de gemeentelijke administratie in Vorst. Nadien was ze werkzaam in de administratie van het Brussels

Gewest waar ze coördinatrice werd voor de 6 administraties en het OCMW. Sinds april 2017 behoorde zij tot de ploeg van het nationaal secretariaat LRB waar zij de voorzitter bijstond.

Met volle kracht

In haar toespraak voor de Algemene Vergadering beloofde ze met volle kracht haar voorzitterschap aan te pakken. Maar ze is zich bewust van de aankomende moeilijke periode: "Wij zijn ons ervan bewust dat er moeilijke tijden op ons afkomen. Niet alle politieke partijen zijn vakbondsgezind. Het respect voor de werkende klasse is geen evidentie meer. Onze politieke onafhankelijkheid is een meerwaarde voor onze organisatie. »

Afscheidnemend voorzitter Serge Meeuws maakte van de gelegenheid gebruik om de verwezenlijkingen van de voorbije jaren in de verf te zetten : uitbouw van de infrastructuur ; een gloednieuw informaticasysteem voor het ledenbeheer en de boekhouding ; verdere professionalisering van de syndicale werking

Meeuws wees op de moeilijke dossiers die er aan komen zoals het pensioendossier en de nieuwe ziekenhuisstructuur voor 2020 met het gevaar voor grote privatiseringen.

Vrouwen op sleutelposities

Hij wenste ten slotte zijn opvolgster alle succes toe en wees er vooral op dat met de verkiezing, LRB de wens van secretaris-generaal Bea Foubert, om meer vrouwen op sleutelposities in de vakbond te brengen, in vervulling is gegaan. ■



Patricia Chenoy (midden) samen met trouwe supporters.



Bij LRB delen voortaan de vrouwen de lakens uit...



Grote opkomst voor de verkiezingen.

Meer werk voor douane na de Brexit

De Brexit (British exit from the European Union) werd opgestart na het referendum van 23 juni 2016, waarin een overwinning met 51,9% werd behaald door het kamp dat de EU wilde verlaten. Een toename van de werklast voor de Belgische douane is zeker, maar de belangrijkheid ervan is moeilijk in te schatten gezien de huidige onzekerheden. Het VSOA zal echter niet de minste aanzet aanvaarden die raakt aan het statuut van de douanier.



© Belgaimage

Na de Brexit wordt het Verenigd Koninkrijk een derde land. Een harde (no deal) of zachte Brexit, wie weet het? Alles zal afhangen van de uittredingsovereenkomst, met of zonder terugtrekking uit de douane-unie.

De oorspronkelijke datum van de effectieve uittreding, voorzien op 29 maart 2019, werd verlengd tot 12 april 2019. Op 10 april 2019 werd een extra uitstel verleend tot 31 oktober 2019; die laatste datum kan vervroegd worden indien er een akkoord over de uittreding wordt gesloten.

Een toename van de werklast voor de Belgische douane is zeker, maar de belangrijkheid ervan is moeilijk in te schatten gezien de huidige onzekerheden.

Vanaf het begin heeft VSOA-Financiën een extra personeelsbudget gevraagd om de Brexit-werklast te kunnen opvangen.

Minder personeel

De FOD Financiën verloor de afgelopen jaren bijzonder veel personeel. Niet alleen omwille van budgettaire beperkingen en de beperkte vervanging van het personeel dat met pensioen ging, maar ook omwille van de overdracht van bepaalde fiscale materies van het federale niveau naar de Gewesten. De hertekening van de federale overheid resulteerde daarbovenop in een aantal transferten naar andere FOD's. We zijn nu nog met minder dan 22.000,00 VTE's (voltijdse equivalenten), een vermindering met meer dan 1/3 ten opzichte van 10 jaar geleden.

De afgelopen jaren zijn personeelsplannen niet gebaseerd op de effectieve behoeften maar gaan deze uit van lineaire budgettaire besparingen. De beperkte vervanging van de pensioneringen heeft bij de FOD Financiën een grotere dan gemiddelde impact omwille van een verrijd personeelsbestand.

Het gevolg is een steeds knapper wordende personeelsbezetting wat zorgt voor kritische situaties op de operationele diensten.

Deze personeelstekorten worden deels opgevangen door "downgrading" van de taken. Dit komt neer op extra budgettaire besparingen op de rug van het personeel.

Wij kregen in 2018 een bijkomend uitgavenkrediet bestemd voor de 1-op-1 vervanging van de controlefuncties. Dit krediet is echter volstrekt ontoereikend en slechts een druppel op een hete plaat.

Aan de AA D&A werden geen extra middelen toegekend voor het op peil houden van de shifters en ook voor de benodigde personeelsleden voor de Brexit kreeg de AA D&A geen extra middelen in het personeelsplan van 2018. Aanvankelijk moesten al deze functies worden ingevuld met de bestaande personeelsenvolp, waardoor dit te laste zou komen van wervingen en vervangingen op de andere douanediensten en de werking van deze diensten onvermijdelijk verder zou afbrokkelen.

Politieke beloftes

Pas op 18 januari 2019 besliste de ministerraad dat normaliter het volledige extra budget dat

nodig is voor de 386 bijkomende personeelsleden, wordt voorzien tegen 2020. Dit klinkt nogal onzeker, maar bij politieke beloftes is enige voorzichtigheid geboden.

De rekrutering van deze 386 personeelsleden zal in drie golven worden gerealiseerd.

Een eerste golf van werving en opleiding van 141 douanebeambten werd aangevat in 2018 en de opleidingen zijn aan de gang.

De tweede golf voorziet in de aanwerving van 121 personen in 2019. Het totaal van 386 VTE's zal in 2020 worden voltooid in een derde golf van 124 aanwervingen.

Brexit-functies worden niet noodzakelijkerwijs ingevuld via externe werving. Een belangrijk deel werd ingevuld door mutaties.

De eerste golf omvat 54 niveaus C in continuïteitsdienst (shiften), 66 niveaus B – waarvan 50 shiften – en 21 personen van de klasse A1.

Paniekreacties

Naarmate de begindatum van 29 maart 2019 dichterbij kwam, stelden we een zekere koortsachtigheid vast bij het hoger management van de D&A.

Op 19 februari 2019 werd ons een ontwerpnota "uitzonderlijke maatregelen verlof Brexit" voorgelegd die voorzag in een weigering van verlof tijdens de periode van 25 maart tot 5 april 2019 voor alle medewerkers van de douane en accijnzen.

Door het eerste uitstel van de Brexit tot 12 april 2019 schoof de periode op van 11 tot 17 april 2019.

Ondanks het feit dat onze Brexit-douaneambtenaren bereid waren om de nodige inspanning te leveren, riep deze nota veel vragen op.

In principe kan een federaal personeelslid, binnen het wettelijke voorziene tijdsbestek, zelf kiezen wanneer jaarlijks vakantieverlof of recuperatie worden opgenomen. Weliswaar moet rekening worden gehouden met de behoeften van de dienst.

Het weigeren van een aanvraag voor vakantieverlof of recuperatie is een bestuurshandeling met individuele strekking. Volgens artikel 2 van de wet van 29 juli 1991 over de



uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen, moeten alle bestuurshandelingen met individuele strekking uitdrukkelijk gemotiveerd worden. Artikel 3 bepaalt dat de motivering de juridische en feitelijke afwegingen moet vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen en dat de motivering afdoende moet zijn. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat deze pertinent moet zijn, dat ze duidelijk met de beslissing moet te maken hebben en dat de aangehaalde redenen de beslissing voldoende moeten dragen.

De algemene motivering aangehaald in de ontwerpnota voldeed hier niet aan. Deze motivering steunde op de premisse dat de werkzaamheden van alle personeelsleden van de Algemene Administratie Douane & Accijnzen rechtstreeks geïmpacteerd zijn door de Brexit en dit reeds in de pré-Brexit-periode, quod certe non. Het is immers zo dat de directe impact voor een aantal werkzaamheden pas voelbaar zal zijn eens de Brexit effectief is en dat deze impact voor een belangrijk aantal personeelsleden zelfs nihil of minstens verwaarloosbaar is.

Door zijn algemene strekking was de voorgedragen nota onvoldoende genuanceerd. Het VSOA heeft tijdens vergadering van het TOC (Tussenoverlegcomité) gevraagd in de nota de diensten op te sommen die rechtstreeks bij de Brexit zijn betrokken. Er werd echter geen gevolg gegeven aan dit verzoek.

Dat de beperkende maatregel eveneens algemeen sloeg op opleidingen georganiseerd buiten de FOD Financiën, op telewerk en satellietnetwerk en dat deze in de nota werden gekwalificeerd als "afwezigheden", is onbegrijpelijk.

Toekomstprojecten

De douaneomgeving evolueert voortdurend, zowel nationaal als internationaal.

De goederenvolumes zullen op sommige punten

van invoer sterk toenemen, met name in Bierset, ingevolge de komst van o.a. Alibaba (de Chinese internetreus). De economie 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 en de e-commerce vormen eveneens uitdagingen.

Zal de douane klaar zijn? Het management is zich hier bewust van en zal met deze ontwikkelingen rekening moeten houden. De grote vraag blijft, als er op een dag een nieuwe federale overheid het leven ziet: zal de politiek bereid zijn om ons de nodige budgetten toe te kennen, niet alleen budgetten voor personeel, maar ook voor materiaal, voor de ontwikkeling van informatietoepassingen en, niet te vergeten, voor de opleiding van het personeel?

In een poging een oplossing te vinden voor het nijpend personeelstekort en de talrijke problemen die rechtstreeks en onrechtstreeks volgen uit het recurrent verkleinen van de personeelsomvang werkte het management van de AA D&A zijn hervorming "Foto 20/22" uit die voorziet in een verder doorgedreven centralisatie van de diensten. De visie waarvan de overheid uitgaat en de organisatorische meerwaarde van deze belangrijke hervorming zijn ons echter onduidelijk.

Het management van de AA D&A deelde ons ook zijn intentie mee om de douaniers te contractualiseren. Het VSOA heeft in het bijzonder veel vragen over de intentie om contractuele personeelsleden van de AG D&A de eed te laten afleggen, over het dragen van dienstwapens door niet-statutair personeel en over het dragen van het uniform door niet-opgeleide contractuele personeelsleden die onmiddellijk zouden worden ingezet voor operationele taken.

Dit zou een probleem zijn, niet alleen omwille van veiligheidsredenen, maar ook omdat dit niet in de wetteksten is voorzien.

Het dragen van een uniform staat namelijk symbool voor het volle gezag dat de betrokken douaniers vertegenwoordigen. Bovendien aanvaardt het VSOA niet de minste aanzet die als gevolg zou kunnen hebben dat het statuut op de helling wordt gezet.

We zullen verder uw belangen blijven verdedigen. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Nationaal voorzitter VSOA-Financiën

Voorzitter Federaal comité Marc Devos geeft uitleg bij de oprichting

“Federaal comité is luisterend oor”

FGGA, de groep bij het VSOA die de federale, gewestelijke en gemeenschappelijke administraties vertegenwoordigt, heeft het Federaal comité opgericht. Zo is meteen ook de vertegenwoordiging van de federale sector binnen het nationaal vast bureau van FGGA hersteld. Voorzitter Marc Devos geeft tekst en uitleg.



V.l.n.r. Eddy De Smedt, Pascal Verhelst, Jimmy Verlez, Steven Vlasschaert, Lennert Mervilde en Marc De Vos

Marc Devos brengt de bezorgdheden van de federale sector naar het nationaal vast bureau.. Het Federaal comité beschikt over een vast bureau voor het beheer van de sector, samengesteld uit Eddy De Smedt, Lennert Mervilde, Martine Renaux, Pascal Verhelst, Jimmy Verlez en Steven Vlasschaert, onder het voorzitterschap van Marc Devos.

Het Federaal comité legde ook al een ‘Reglement van inwendige orde vast’, dat werd bekrachtigd door de Algemene oprichtingsvergadering van 8 maart 2019. Op die vergadering werd Marc Devos met de goedkeuring van alle aanwezigen tot voorzitter aangeduid.

Marc Devos schets het waarom van de oprichting van het Federaal comité: “Het comité moest opgericht worden om in orde te zijn met het Reglement van inwendige orde van FGGA, dat werd bekrachtigd tijdens de Algemene vergadering van 10 december 2018.”

Wat is het juiste doel van het comité?

“Door de aanstelling op het nationaal vast bureau van de voorzitter verkozen bij het Federaal comité kan zo de stem van de federale sector gehoord worden. En vervolgens wordt een platform gemaakt waar de afgevaardigden uit de verschillende sectoren van gedachten kunnen wisselen over gemeenschappelijke aangelegenheden.”

Hoe gaat u dit concreet aanpakken?

“Via vergaderingen van het platform en op interactieve wijze, tegelijk luisteren naar de bezorgdheden van de afgevaardigden op het terrein. Zij onderhouden immers het rechtstreeks contact met onze leden. We lichten ze in over wat we hebben vernomen of verkregen op het niveau van het Comité B. En we moeten ook een oor hebben voor hun mogelijke suggesties om er nadien een vervolg aan te geven. Dat is een win-winoperatie.”

Wat zijn uw vragen aan de volgende federale regering voor de federale sector?

“Na raadpleging van de sectoren hebben we een lijst met 15 punten opgesteld waarvan 11 werden weerhouden door de Nationaal voorzitter, François Fernandez. De eisen werden via een Memorandum aan de regering bezorgd.”

U stelde tijdens de vergaderingen van het Comité B niet veel waardering vast voor de ambtenaar?

“Dat klopt. Naast mijn deelname aan de vergaderingen van de comités van mijn eigen sectoren nam ik ook deel aan de bijeenkomsten van het Comité B. Daar ondertekende VSOA-FGGA een protocol van akkoord over de tweede pensioenpijler voor de contractuelen. Op de vergaderingen van dat comité werd ik geconfronteerd met een groot gebrek aan respect van de politici voor onze ambtenaren. Ze werden bestempeld als “ambetantenaren”. Een duidelijk teken van misprijzen. De ambtenaren, die toch echte dienaars van de staat zijn, verdienen beter!”

Hoe ziet de agenda van het federaal comité op kortere termijn er uit?

“De eerste vergadering van het platform werd gehouden op 17 juni 2019. We hopen de volgende vergadering in het najaar 2019 te organiseren.”

Kan u ons enkele actuele nieuwtjes uit de federale sectoren geven?

“Voor BOSA is er de integratie van Empreva binnen het Directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling. Voor BOZAR, is er, na een motie van wantrouwen tegen de ceo, een positieve evolutie binnen het Speciaal Comité. Binnen de Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI’s) en bij Belspo is de aangekondigde verdwijning en de opslorping door de FOD Economie van de POD niet doorgedaan, maar de dienst is naar WTC III verhuisd. De catastrofale hervorming van de FWI’s die het gewezen kabinet Sleurs wilde doorvoeren en waar iedereen unaniem tegen was, is evenmin doorgedaan.”

En wat gebeurde er bij Justitie?

“Bij Justitie (Gevangenis) werd het Protocol 464 met als doel de rationalisering en de vermindering met 10% van het personeelskader, dat voorziet in kwaliteitsvolle infrastructuur (gebouwen, veiligheid, camera’s, ...), wil- lens nillens door de vakorganisaties ondertekend. De wet van 23 maart 2019 op de organisatie van de penitentiaire diensten en op het statuut van het penitentiair personeel, de wet die de minimumdienst waarborgt binnen de gevangenis in geval van staking, kreeg geen akkoord in gemeenschappelijk front. Maar hij is wel in het Belgisch Staatsblad van 11 april 2019 verschenen, met 1 juli 2019 als startdatum.”

“Schrijnend personeelsgebrek bij Civiele Veiligheid”

“Bij Economie werd het beheer van de sociale dienst van de vakbonden ontnomen en toevertrouwd aan het Directoraat-generaal P&O. Bij Binnenlandse zaken resulteerde de hervorming van de Civiele Bescherming in de oprichting van twee centra voor Civiele Veiligheid, waar het personeelsgebrek schrijnend is. Bij Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is de nieuwe voorzitter van het directiecomité, benoemd in de periode van lopende zaken, van plan de Algemene directie Sociale wetten samen te voegen met deze van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Hij wil ook dat het college van voorzitters een benchmark laat uitvoeren over de performanties inzake forfaitaire uitgaven.”

En er is ook nieuws voor Volksgezondheid en Famifed?

“Zeker. Bij Volksgezondheid, samen met het Riziv en het Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten verhuist de FOD naar het Galilei-gebouw. De vakbonden wensen het beheer van de sociale dienst uit

te besteden en zijn samen met de overheid op zoek naar een oplossing voor het personeel. Bij Famifed, als gevolg van de zesde staatshervorming, is een deel van het personeel naar de Vlaamse Overheid overgeheveld, is een tweede deel van het personeel naar het Waals Gewest vertrokken, en het laatste deel zal volgend jaar naar het Brussels Gewest overgedragen worden.”

“Minister belooft gedeeltelijke herziening van de Codex”

En hoe staat het ten slotte met de Codex?

“Voor de Codex werd, na acht maanden discussie met de ministers Vandepuut en Loones, en na een aantal cosmetische correcties, aan de vakbonden op 6 december 2018 het einde van de onderhandelingen meegeedeeld. Naar aanleiding van de val van de regering op 9 december belooft de nieuwe minister in lopende zaken wel een gedeeltelijke herziening van de Codex.”

Interview: Martine RENAUX

Sociaal fonds Dokter Warrant helpt u



De ploeg van het Sociaal fonds Dokter Warrant.

Het Sociaal Fonds Dr. Warrant, opgericht in 1968, wil de verbondenheid bevorderen tussen de leden van VSOA-FGGA en ACLVB. Het Fonds biedt ook morele en materiële bijstand aan leden die tijdens hun beroepsloopbaan of later te kampen hebben met moeilijkheden. U kunt lid worden indien u tewerkgesteld bent in een Federale-, Gemeenschap- of Gewest Administratie. U dient in orde te zijn met uw bijdrage bij VSOA-FGGA of ACLVB, zelfs indien u gepensioneerd bent.

Voordelen

Na 1 jaar lidmaatschap bij het Sociaal Fonds Dr. Warrant, kan u in aanmerking komen voor volgende sociale voordelen:

- in geval van hospitalisatie of ernstige ziekte kunnen fondsen worden voorgeschoten voor de betaling van facturen of medische honoraria;
- een lening, met een lage intrest, kan bekomen worden om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke financiële problemen;

- gratis juridisch en sociaal advies;
- premies ter gelegenheid van uw huwelijk, geboorte in het gezin en bij pensionering of overlijden; (bijkomend bij deze toegekend door FGGA)
- eenmalige tussenkomst per jaar voor een verblijf in een vakantiecentrum uitgebaat door de liberale mutualiteit; (Cosmopolite of Liberty te Blankenberge)
- verzekering “ongeval” met overlijdenskapitaal voor 5.000 euro toegekend aan de rechthebbenden.

Deze tegemoetkomingen zullen enkel toegekend worden mits voorlegging van de verantwoorde bewijsstukken.

De aanvragen tot tussenkomst dienen met de nodige bewijsstukken schriftelijk gericht te worden aan de maatschappelijke zetel van het Fonds Dr. Warrant, Fonteinstraat 15 bus 21 – 1502 Lembeek. Het dagelijks bestuur zal elke gegronde aanvraag onderzoeken en de beslissing kan achteraf niet betwist worden.

Om van de voordelen te kunnen genieten, volstaat een bijdrage van 15 euro te storten op rekening BE 39 0010 3284 8219. U dient deze bijdrage jaarlijks te vernieuwen voor 15 december om in aanmerking te komen voor het volgende jaar. Uw individuele storting geldt als enig bewijs van aansluiting. De verzekeringspolis is nominatief en is geldig van 1 januari tot 31 december.

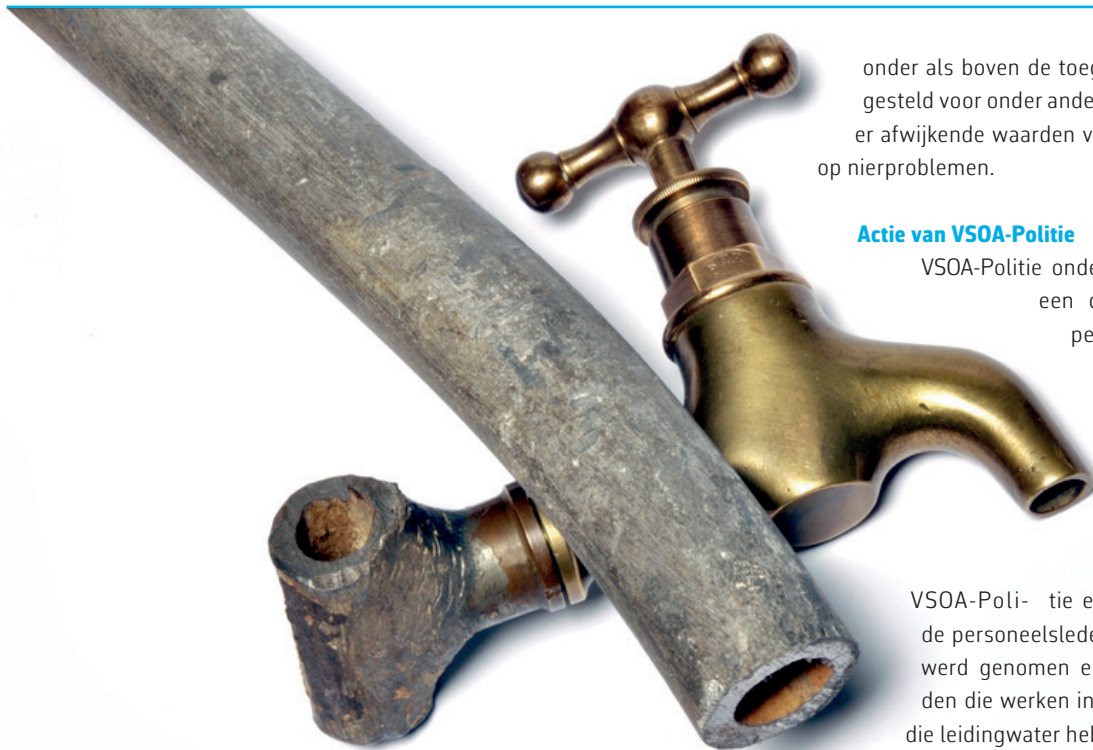
Info

Indien u meer inlichtingen wenst, contacteer dan Hilde Speliers op 02/274 26 14 van het secretariaat FGGA. (VZW 353068 (BS 13-06-1968))

Hoge concentratie in drie gebouwen van de federale politie in Brussel

Te veel lood in het drinkwater

In drie gebouwen in Brussel van de federale politie stelde de watermaatschappij Vivaqua begin juli een te hoge concentratie vast in het drinkwater. De Europese norm voor lood in drinkwater werd liefst 13 keer overschreden. VSOA-Politie riep een overlegcomité samen, vroeg metingen te laten uitvoeren en een medische opvolging van de personeelsleden.



onder als boven de toegestane grens, werden vastgesteld voor onder andere lood en kobalt. Ook waren er afwijkende waarden voor creatine, wat kan wijzen op nierproblemen.

Actie van VSOA-Politie

VSOA-Politie ondernam meteen actie en riep een overlegcomité samengeroepen. Daar vroeg VSOA-Politie om metingen te laten uitvoeren aan alle punten waar water voor menselijke consumptie (drank of bereiden van maaltijden) werd afgenomen. Ook vroeg

VSOA-Politie een medische opvolging van de personeelsleden van wie al een bloedstaal werd genomen en van andere personeelsleden die werken in de betrokken gebouwen en die leidingwater hebben gedronken.

Niets beter dan drinkwater

De welzijnswet bepaalt dat, in functie van de aard van het werk en de risico's, de werkgever drinkwater of een andere drank ter beschikking stelt. Maar dat is lang niet zo logisch.

De hoge loodconcentratie werd gevonden in de leidingen in het complex Kroon aan de Fritz Toussaintstraat in Elsene. De watermaatschappij Vivaqua nam een 40-tal stalen van het leidingwater. De Europese norm voor lood in het water werd maar liefst 13 keer overschreden.

Door besparingen werden waterdispensers met een reservoir in een aantal gebouwen van de federale politie weggenomen. Personeelsleden dronken kraantjeswater tot er enkele maanden geleden een aantal personeelsleden klaagden over spijsverteringsproblemen. De arbeidsgeneesheer nam vervolgens bloedstalen.

VSOA-Politie ontdekte dat er geen waterstalen waren genomen aan de kraan die tot voor enkele maanden nog was aangesloten op de drinkwaterfontein voor het personeel in het complex Kroon in Elsene. VSOA-Politie besloot dan maar om op onze eigen kosten testen te laten uitvoeren door een extern erkend labo. Op één punt bleek er 210 microgram/liter lood aanwezig te zijn, terwijl het toegestane maximum 10 microgram/liter bedraagt. Uit de resultaten van de bloedstalen bleek dat er bij verschillende personeelsleden afwijkende waarden, zowel



Je moet voldoende drinken om gezond te blijven. Algemeen moet je dagelijks minimum 1,5 à 2 liter water drinken. Er is bovendien geen beter drank met topkwaliteit als water.

Het water van watermaatschappijen is van uitstekende kwaliteit. Het beantwoordt aan alle Europese normen. De waterdistributeur moet tot aan de algemene kraan water leveren dat aan die norm voldoet.

Maar dan begint het: ook de leidingen moeten van goede kwaliteit zijn. In drinkwater zit er geen lood. Maar als water door een loden leiding loopt, kan er wel lood oplossen in het water en zo in het drinkwater terecht komen.

Daarnaast kunnen ook kleine hoeveelheden lood in het leidingwater oplossen, afkomstig van soldeersel en messing van kranen en van andere materialen zoals gegalvaniseerd metaal. De te verwachten loodgehaltes liggen in deze gevallen lager dan bij loden leidingen.

Door geen loden leidingen te gebruiken, kan veel onheil vermeden worden.

Lood is gevaarlijk

Lood kan voor de mens gevaarlijk zijn in hoge dosissen. Vooral bij kinderen en zwangere vrouwen. Langdurige inname van kleine dosissen lood kan het zenuwstelsel aantasten. Andere gevolgen zijn bloedarmoede, vermoeidheid en broosheid van het beendergestel. Bij blootstelling van kinderen tijdens de ontwikkeling van het zenuwstelsel kan lood ook het leervermogen, het gedrag en het concentratievermogen aantasten. Dat is ook het geval bij blootstelling tijdens de ontwikkeling van de foetus in de baarmoeder. ■

Patrick ROIJENS

Nationaal informatiebeheerder

Lood in je lichaam, ook arbeidsongeval?

Naar aanleiding van het lood in het water in de kazernes van de federale politie te Etterbeek (zie elders in Argument), vroegen wij ons af of dit om een arbeidsongeval kan gaan?



LEAD POISONING

Het begrip “arbeidsongeval” wordt als volgt omschreven: “onder arbeidsongeval wordt verstaan het ongeval dat zich tijdens en door de uitoefening van het ambt heeft voorgedaan en dat een letsel veroorzaakt.”

Vijf voorwaarden

Er zijn vijf voorwaarden vereist vooraleer men van een arbeidsongeval spreekt:

- er dient een plotselinge gebeurtenis aanwezig te zijn;
- er dient een letsel te zijn;
- de plotselinge gebeurtenis dient aan de basis van het letsel te liggen;
- het ongeval dient gebeurd te zijn tijdens de uitoefening van het ambt;
- het ongeval dient gebeurd te zijn door de uitoefening van het ambt.

Wanneer men een slag op het gezicht krijgt tijdens de dienstuitvoering en hierbij verwondingen oploopt in de vorm van bijvoorbeeld kneuzingen, een gebroken neus enz. dan is het duidelijk dat het hier om een letsel gaat. Dit zal terug te vinden zijn op het attest van de behandelende arts.

Artikel 398 Strafwetboek stelt dit strafbaar en spreekt over toebrengen van lichamelijk letsel.

In het kader van het dossier “lood in het leidingwater” in de kazernes van de federale politie te Etterbeek, vroegen wij ons af of een verhoogde bloedwaarde (in dit geval een waarde boven de vastgestelde maximumgrens) van een zwaar metaal in het bloed, zoals bijvoorbeeld lood, kon beschouwd worden als een letsel. Er is immers geen sprake van een zichtbaar fysiek letsel zoals in het geval van slagen en verwondingen, zoals hierboven omschreven.

Volgens de rechtspraak moet het letsel niet plotseling optreden, maar kan het zich ook later manifesteren.

Niet meteen zichtbaar

Een loodvergiftiging kan chronisch of acuut zijn. Een chronische vergiftiging zal niet altijd onmiddellijk tot een duidelijk ziektebeeld leiden, maar de overschrijding van de toegestane maximumhoeveelheid in het bloed kan er later wel tot leiden. Verdere medische onderzoeken of behandelingen zijn soms vereist, wat leidt tot kosten voor het betrokken personeelslid. In die zin dient het volgens ons aanvaard te worden als arbeidsongeval, mits aan de overige voorwaarden voldaan is. ■

Duurzame ontwikkeling dagelijkse zorg voor Defensie

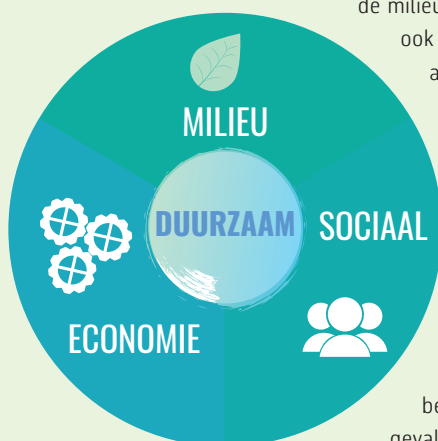
Duurzame ontwikkeling speelt een rol in alle aspecten van onze samenleving. Defensie ontsnapt er niet aan en is zelfs zeer proactief op dit vlak. Wat zit er achter dit concept? Waarover gaat het precies? Een onderdompeling in een onbekende wereld.

Het concept van duurzame ontwikkeling onderscheidt zich door zijn algemene aanpak. Het is niet alleen een kwestie van rekening houden met de gevolgen voor het milieu, maar we moeten ook nadenken over de gevolgen voor het economische en sociale leven. Als een voorwerp bijvoorbeeld op een milieuvriendelijke manier wordt vervaardigd, maar door kinderen, kan het niet als 'duurzaam' worden gekwalificeerd.

En bij Defensie?

Bij Defensie worden de aspecten milieu en duurzame ontwikkeling ondersteund door de milieustructuur die afhangt van de Algemene Directie Material Resources (DG MR). Bijna 50 milieucoördinatoren en honderden milieoadviseurs zetten zich dagelijks in om de wetgeving over dit onderwerp te doen naleven en helpen de hiërarchische lijn om de juiste beslissingen te nemen. De milieucoördinatoren van DG MR hebben een opleiding van minstens één jaar gevolgd aan een Belgische universiteit of bevoegde instantie. Hun taken: de leiding adviseren en een controle verzekeren. Concreet treedt de milieustructuur van Defensie op verschillende niveaus op: infrastructuur, advies aan korpschefs en materieelbeheerders. Duurzame ontwikkeling is dus een dimensie die deel uitmaakt van het hele aankoopproces van materieel, van ontwerp tot vernietiging. Een concreet voorbeeld van hun tussenkomst op het vlak van materieel is het contract voor de laptops van Defensie (zie hiernaast). Naast de voornoemde taken komen

de milieucoördinatoren en -adviseurs ook tussen in de opleiding van alle militairen: van de Militaire Initiatiefase (MIF) tot de voortgezette opleidingen en de JICCS (Joint Individual Common Core Skills). Het is de bedoeling dat elke militair zich bewust wordt van deze kwestie en in staat is om correct op te treden, bijvoorbeeld op een oefenterrein of in geval van een brandstoflek.



LAPTOP

EEN DUURZAME CYCLUS



ROBUUST & HERSTELBAAR

De laptops van Defensie moeten gemakkelijk te herstellen zijn. Ze zijn ontworpen om bepaalde schokken te kunnen absorberen zonder te breken.



EVOLUTIONAIR

De interne onderdelen moeten vervangen kunnen worden om de laptop te upgraden: het RAM-geheugen, batterij, ...



HET ARBEIDSRECHT RESPECTEREN

Fabrikanten en onderaannemers moeten zich ertoe verbinden de wetgeving inzake arbeidsrechten en bescherming van werknemers te respecteren.



TRANSPORT & VERPAKKING

De vrachtwagens die gebruikt worden om laptops te vervoeren, moeten voldoen aan strikte CO2-emissienormen. De doos met laptops moet ook herbruikbaar zijn en door elk personeelslid worden bewaard voor de definitieve afvoer.



EINDE CYCLUS & RECYCLAGE

Het einde van de levenscyclus van een laptop wordt bewaakt. Ofwel zal de laptop gerecycleerd worden om de kostbare componenten die het bevat niet te verspillen of zal het bijvoorbeeld een tweede leven krijgen in een ander land in het kader van een project van een vereniging.

Grote verantwoordelijkheid

In vergelijking met de federale overheidsdiensten heeft het ministerie van Defensie de bijzonderheid dat het over heel wat militaire domeinen beschikt. Duizenden hectaren, van de kazernes tot de schietstanden en de oefenzones, vallen onder militair beheer.

Defensie werkt al decennialang samen met de burgerautoriteiten om de biodiversiteit op deze terreinen te behouden. Verschillende studies hebben immers aangetoond dat militaire oefenterreinen de gebieden met de grootste biodiversiteit zijn. Zij zijn een toevluchtsoord geworden voor bepaalde dieren- en insectenpopulaties die zeldzaam of zelfs verdwenen zijn in de rest van het land en hebben een rijke en diverse flora. Zelfs met luidruchtige militaire activiteiten (explosies, gewerschoten enz.) laten de terreinen, die niet onder druk staan van gebouwen of mensen en waar geen chemische producten of overmatige meststoffen worden gebruikt, immers voldoende ruimte aan de fauna en flora om zich te ontplooiën. Zo maken duizenden hectaren Belgische en Europese militaire terreinen deel uit van het Europese Natura 2000-netwerk dat deze biodiversiteit wil bevorderen en beschermen door een evenwicht tussen natuur en menselijke activiteiten te zoeken. In dit kader heeft de Belgische Defensie subsidies ontvangen van Europa om bepaalde zones te herstellen en kan ze rekenen op de steun van burgerlijke diensten zoals het Département de la Nature et des Forêts (DNF) of het Agentschap voor Natuur en Bos (ANB) voor de verkoop van hout uit haar domeinen. Al dat geld werd al en wordt opnieuw geïnvesteerd in het onderhoud van de terreinen (terreinen vrijmaken, bossen onderhouden, maar ook wegen en paden). Zowel nuttig voor Defensie als voor de natuur dus.

Het duurzame beheer van de terreinen van Defensie is trouwens goed voor iedereen: goed onderhouden oefenterreinen kunnen langer beter worden gebruikt.

Als we bovendien bedenken dat de voorbije 40 jaar wereldwijd 60 % van de biodiversiteit verloren is gegaan, is het engagement van een organisatie die zo groot is als Defensie niet onbelangrijk. Het VSOA-Defensie juicht het geleverde werk toe en hoopt dat deze dynamiek de komende jaren nog sterker zal worden. ■

Laurence GASTOUT
Dienst Communicatie

New way of working (NWOW)

Op 26 maart werd het startsein gegeven voor het project NWOW. Een enquête over werken op afstand werd binnen het kwartier Koningin Elisabeth uitgevoerd met als doel te peilen naar de huidige situatie van afstandswerken, de mogelijkheid tot uitbreiding ervan en een inschatting te geven van de wensen van het personeel.

Doel van het afstandswerken is het bekomen van een betere efficiënte werking, het verhogen van de aantrekkelijkheid en het jobbehoud, professionele voldoening en het verbeteren van de work-life balance.

Wat is NWOW?

NWOW is veel meer dan alleen op afstand werken, het is mee zijn met de tijd en zal verandering vragen. Alleen door een gezamenlijke inzet zal NWOW werken. Er wordt o.a. ook gedacht aan een flexibele arbeidstijdregeling.

Het komt er vooral op neer een balans te vinden tussen de behoeften van de medewerkers en die van de organisatie. Het is een mogelijkheid om onze manier van leven en werken anders te organiseren. NWOW is een besparingsmiddel zowel van tijd als van files.

Waarom NWOW?

Alles evolueert, ook de manier van werken. Dit bestaat al langer in de bedrijfswereld en Defensie moet mee evolveren. Vooral de medewerker staat centraal en door het toenemende personeelstekort is de werkdruk toegenomen. Het reduceren van de verloren tijd van in de file te staan of met het openbaar vervoer te reizen. Deze verloren tijd brengt niets op, noch voor Defensie noch voor de medewerker. Zo-

wel de medewerkers als hun leidinggevenden zullen hun weg moeten vinden in deze nieuwe manier van werken.

Wat zal er ondernomen worden?

Afstandswerken is gekend in Defensie maar er dienen nog een reeks bijkomende maatregelen getroffen te worden om dit verder te kunnen realiseren. Belemmeringen zoals tekorten van ICT-middelen worden aangepakt, door meer laptops te voorzien, een uitbreiding van de satellietkantoren, administratieve vereenvoudiging en het informatiseren van de aanvraagprocedure.

Alleen voordelen

Tijdswinst op vlak van woon-werkverkeer, minder verplaatsingstijden en -kosten, wat dan weer beter is voor het milieu. De combinatie werk met thuisactiviteiten. Het zorgt voor minder sleur en mentale vermoeidheid. Er kan efficiënter worden gewerkt door o.a. het genieten van de rust in huis, het niet gestoord worden door de telefoon of andere collega's. Er is meer autonomie, een grotere flexibiliteit om de taken af te werken wat dan weer zorgt voor meer tevredenheid. ■

Heidi VANSTEENKISTE
Dienst Communicatie



New Way Of Working

In het Militair Hospitaal Koningin Astrid (MHKA)

Medische afvalberg aanpakken, een huzarenwerk

In tegenstelling tot vroeger, wordt door de strenge en complexe wetgeving, de afvalverwerking in ziekenhuizen, extern uitbesteed. Intern vraagt dit een reorganisatie, vorming, communicatie en (her)opvoeding! Een constante controle...



In het MHKA is Anne Vermeylen, coördinatrice Bioveiligheid, preventieadviseur en dierenarts, daarvoor verantwoordelijk. Ze is sinds 2017 met hart en ziel bezig met de verandering van de aanpak van het afvalbeheer, zowel het medisch risico houdend, medisch niet-risico houdend als het gewone huishoudelijk afval. De beheersing van het afval is een dagelijkse opdracht.

Afvalstromen worden in groepen onderverdeeld; medisch afval (risico houdend en niet-risico houdend), gevaarlijk afval, recycleerbaar afval en tot slot het keukenafval. Een

ketencontrole die 100% traceerbaar is.

Veranderingen nemen tijd in beslag

Mensen werken dikwijls niet mee, maar de volhouder wint. Alles is gestart met een studie, reorganisatie, sensibilisatie, de toepassing van de wetgeving, de aankoop van duurzaam materiaal om een betere bronscheiding te creëren. Een gevecht dat nooit lijkt te eindigen. Om alles correct te laten verlopen, moet Anne heel regelmatig op controle uit. Het kost te veel centen om afval te laten ophalen dat verkeerd werd weg gegooid.

Anne is begonnen met het introduceren van grijze afvalzakken met een opschrift volgens de wetgeving bepaald: "niet-speciale afvalstoffen van activiteiten inzake gezondheidszorg – te verbranden" om het huishoudelijk afval van het niet risico-houdend medisch afval te onderscheiden.

Het reorganiseren van de verschillende verzamelaars van het verschillend afval. De aankoop van vuilniszakhouders op wielen, gemakkelijk te onderhouden en vooral ook ergonomisch. Vroeger werden gele bakken (septobox) aan het bed gezet en alles (medisch risico-houdend en medisch niet risico houdend) werd uit pure gewoonte daarin gedeponerd. Het vergde een grote inspanning, sensibilisering en heropvoeding om de gebruikte materialen in de correcte zakken of bakken weg te gooien. De septoboxen enkel te gebruiken waarvoor ze dienen én ze helemaal te vullen alvorens ze dicht te doen. Deze zijn duurder dan de gele zakken (voor het verzamelen van medisch risico houdend afval).

Met een vuilniszakhouder op wielen waarop aan de ene kant een gele en aan de andere kant een grijze vuilniszak met het verplichte opschrift kan worden geplaatst, wordt op deze manier, direct aan de bron het afval gebruikt voor de verzorging van de patiënten, al beter gescheiden. In elke kamer aan de uitgang is tevens een vaste vuilniszakhouder gemonteerd met hetzelfde principe.

Er werd ook een inspanning geleverd om medisch glas, ampullen, flacons met medicatie,... te verzamelen in blauwe containers. Door die niet meer in de septobox te deponeren, wordt op kilo's bespaard.

Vervallen medicatie wordt tegenwoordig geregistreerd en afgevoerd, in plaats van dit in de septobox te gooien.

“In 2017 werd er 68 ton risico houdend medisch afval geproduceerd tegenover 48 ton in 2018, een vermindering met 40%”

Radioactieve stoffen worden apart verzameld. Het spreekt voor zich dat heel voorzichtig wordt omgesprongen met alles wat in contact is gekomen met een besmette patiënt, dit gaat vanzelfsprekend in de septobox voor risico houdend medisch afval. Het is dan ook belangrijk dat deze recipiënten heel goed worden afgesloten. Het ziekenhuis blijft verantwoordelijk voor zijn afval. Veilig afvalbeheer is de verantwoordelijkheid van elke leidinggevende in de zorg zodat de risico's worden beperkt: een goede gesorteerde inzameling, degelijke verpakking, aangepast transport, veilige verwerking.

Foutief beheer van medisch afval kan ernstige gevolgen hebben en niet enkel maar de onaangename geur. Ook aspecten zoals groei en verspreiding van insecten, gevaar voor infec-



Anne Vermeylen.

ties en letsels. Het einde van de keten is een moderne verwerking in verbrandingsovens die de risico's tot een minimum beperken.

Het containerpark werd ook aangepakt en er wordt al veel bespaard door een veel betere scheiding van de verschillende soorten afval.

Zoals bij een klassiek containerpark, worden onder andere restanten van verf, bruin en witgoed, metalen, hout, ... verzameld voor recycling.

Medisch risico houdend afval?

Het risico houdend medisch afval wordt opgehaald door gespecialiseerde firma's die voldoen aan de wettelijke vereisten inzake transport, verwerking en afvaladministratie. Na controle op radioactiviteit aan de meetpoorten wordt het risico houdend medisch afval volautomatisch verwerkt en vernietigd. De emissies blijven onder de Europese norm door hoogtechnologische filters en gaswas-sing. Na het verbrandingsproces worden metaal en glas gerecupereerd voor hergebruik dit in tegenstelling tot huishoudelijk afval dat vóór de verbranding wordt getrieerd. De as (bodemas) wordt gebruikt voor steunlagen, tussenafdek, wegen, dijken, ... Deze bodemas wordt onder andere ook uitgevoerd naar Nederland en Duitsland waar het wordt gebruikt in de wegebouw als vervanger van zand en grind.

Met dank aan Anne Vermeylen. En we feliciteren speciaal het personeel van het ziekenhuis voor hun inspanningen bij het recycleren en de zorg voor het milieu. ■

Heidi VANSTEENKISTE
Dienst Communicatie

MIRS: een klein gebaar? Grote gevolgen!

Verwaarloosbare acties bestaan niet! Ieder kan op zijn niveau zijn ecologische voetafdruk verkleinen. Bij Defensie is transport uiteraard een vervuilende activiteit: tientallen kazernes, oefenterreinen en vooral ... militairen en materiaal die reizen naargelang de opdrachten, manoeuvres en vergaderingen.

Het Military Initiative on Road Safety (MIRS) organiseert al jaren bewustmakingscampagnes voor chauffeurs en transportverantwoordelijken. Op het programma: theoretische en praktische cursussen ecodrijving, bijzondere aandacht voor de gevaren op de weg (alcohol achter het stuur, de gordel dragen) enz.

Sinds 2015 is het project SMART (Safety, Monitoring & Advice for Road

Transport) van start gegaan. Er werd een Smart-box geïnstalleerd die de rijstijl controleert (bruusk remmen, accelereren, onaangepaste snelheid, enz.) op bijna 1250 bedrijfsvoertuigen en 138 voertuigen van het type PIRANHA. De eerste resultaten tonen al een daling van het brandstofverbruik.

Naast ecorijden is het ook de bedoeling om het woon-werkverkeer duurzamer te maken en zo het aantal ongevallen te verminderen. Daarom biedt Defensie financiële stimulansen voor personeelsleden die hun fiets gebruiken en ook een abonnement op het openbaar vervoer. ■

Laurence GASTOUT
Dienst Communicatie

Nuttige tips voor beginnende leerkrachten

Wie afstudeert als leerkracht hoopt natuurlijk zo vlug mogelijk een job te vinden in het onderwijs. Het lesgeven heb je waarschijnlijk wel al onder de knie, maar daarnaast zijn er ook nog heel wat administratieve verplichtingen waaraan je moet voldoen.

Het is belangrijk om bepaalde documenten zorgvuldig te bewaren gedurende jouw onderwijsloopbaan, zodat je op het einde van je onderwijsloopbaan of soms vroeger, niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

Aanleggen persoonlijk dossier

Een loopbaan in het onderwijs start met tijdelijke aanstellingen voor bepaalde duur. Dit zijn meestal interimopdrachten. Je kan een lesopdracht toegekend krijgen voor een deel van een schooljaar of voor een volledig schooljaar. Word je aangesteld voor bepaalde duur, dan eindigt deze aanstelling ten laatste op 30 juni van het lopende schooljaar.

Wie tijdelijk aangesteld wordt, ontvangt van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) zijn of haar salaris. Met het oog daarop dient de personeelsdienst van de school aan AgODi een aantal documenten over te maken. Het is dus aangewezen dat je vooraf een aantal mappen aanlegt met daarin deze documenten. Telkens bij iedere nieuwe aanstelling kan je zo een map aan de personeelsdienst van de desbetreffende school overhandigen, zodat de administratieve afhandeling vlot kan verlopen.

In deze map moeten volgende documenten worden opgenomen:

- een overzichtslijst met daarin je persoonlijke gegevens (naam, verblijfplaats, telefoonnummer, mailadres, rijksregisternummer, rekeningnummer, burgerlijke staat, aantal personen ten laste);
- een kopie van alle bekwaamheidsbewijzen;
- uittreksel uit het strafregister (dat kan je opvragen bij de gemeente of stad waar je woont en dit mag op het moment dat je in dienst treedt niet langer dan één jaar tevoren zijn uitgereikt);
- medisch attest waarin volgende geijkte passage is opgenomen: "De gezondheidstoestand van het personeelslid kan geen gevaar opleveren voor de gezondheid van de leer-

lingen." Dit medisch attest wordt uitgereikt door een arts naar keuze en moet de naam van die arts en de datum van het onderzoek bevatten en mag maximum 1 jaar voorafgaand aan de indiensttreding zijn uitgereikt.

Tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur (TABD)

Voorafgaande procedure

Vooraleer je een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur kan krijgen, zal de directie de voorgeschreven procedure moeten toepassen en daarbij het volgend stappenplan moeten doorlopen...

Nagaan of er vast benoemden zijn die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking in deze of een andere school.

Er zijn dan 2 mogelijkheden:

- er zijn vast benoemden ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Deze krijgen voorrang op alle anderen met uitzondering van de tijdelijken aangesteld voor doorlopende duur die reffectatievrij zijn;
- er zijn geen vast benoemden ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Er worden kandidaturen opgevraagd voor deze openstaande betrekking.

Vervolgens moet de directie bij het toekennen van een betrekking onderstaande volgorde respecteren:

- personeelsleden met een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur die al voor een deel vast benoemd zijn, komen het eerst in aanmerking voor deze openstaande betrekkingen;
- personeelsleden met een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur die nog niet vast benoemd zijn, komen daarna in aanmerking voor deze openstaande betrekkingen.

Wanneer de directie al deze stappen heeft

doorlopen, kan zij iemand aanwerven voor een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur.

De aanstelling zelf

Niettegenstaande je bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur kan aangesteld worden in een vacante betrekking is dat meestal niet het geval. Als tijdelijk aangestelde voor bepaalde duur zal het in de meeste gevallen gaan om een interimopdracht. Dit wil zeggen dat je een ander personeelslid voor een bepaalde tijd vervangt. Het gaat bijgevolg om een niet-vacante betrekking.

Bij een aanstelling voor bepaalde duur in een niet-vacante betrekking zal dit door de personeelsdienst van de school aan AgODi worden gemeld onder de noemer Administratieve Toestand 1 (ATO 1). In geval het om een vacante betrekking gaat, wordt de noemer Administratieve Toestand 2 (ATO 2) gehanteerd.

Enkele tips

Leg zelf een lijst aan met daarop elke interimopdracht die je doet. Vermeld de naam en het adres van de school, de periode van wanneer tot wanneer, het ambt waarin je werkt en eventueel het vak en het volume van je opdracht. Noteer er ook telkens de naam van de scholengemeenschap of inrichtende macht bij. Dit is belangrijk met betrekking tot de opbouw van je anciënniteit, want van zodra je voldoet aan de voorwaarden kan je een aanvraag indienen voor een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (TADD) en geniet je van een voorrangregeling.

Neem zeker en vast een kopie van alle documenten die je indient of moet ondertekenen en ook van die documenten die door de personeelsadministratie worden verzonden naar AgODi! Zo kan je bij eventuele twijfel altijd de nodige bewijsstukken voorleggen ter correctie.

Marnix HEYNDRIKX
voorzitter VSOA-Onderwijs

Duurzaamheid

Duurzaamheid in onderwijs

Ook Vlaanderen tracht zijn scholen te verduurzamen. Via Milieuzorg op School (MOS) worden basis- en secundaire scholen ondersteund om van de school een milieuvriendelijke en duurzame leeromgeving te maken. Daarnaast lopen sinds kort ook onthardingsprojecten die aan scholen de kans geven om grote, verharde terreinen op een kwaliteitsvolle manier opnieuw in te richten en klimaatrobuuster te maken.

Via MOS “duurzame scholen, straffe scholen” tracht Vlaanderen zijn scholen te verduurzamen. Het is een initiatief dat scholen helpt om milieubewustere keuzes te maken in hun werking. MOS bestaat uit een centraal coördinatieteam en begeleiders in alle provincies en Brussel die ter plaatse scholen bijstaan in een proces naar doordachtere keuzes rond: vuilnis, watergebruik, energie, enz.

Scholen kunnen zich registreren en krijgen vervolgens hulp bij het uitstippelen van een verduurzamingstraject naar maat. Daarbij is er speciale aandacht voor de leerlingenparticipatie. Kinderen worden betrokken bij het MOS-thema door middel van MOS-dagen. Ze maken kennis met de principes van: sorteren, recyclen, composteren en allerhande andere leuke acties die het bewustzijn rond milieu en omgeving vergroten. Deze acties worden vervolgens permanent geïnstalleerd op school. Ouders, schoolteam en de schoolbuurt worden betrokken bij de uitwerking. Op deze manier werkt men aan bewustwording rond duurzaamheid en zet men meteen de theorie om in de praktijk.

Onthardingsprojecten

Verder is er voor scholen sinds enige tijd de mogelijkheid om onthardingsprojecten in te dienen. De overheid voorziet daarbij een ondersteuningstraject en een subsidie tot 75 % met een maximum van 250 000 euro. Scholen beschikken veelal over grote verharde terreinen. Om deze op een kwaliteitsvolle manier opnieuw in te richten en klimaatrobuuster te maken, is vergroening een uitstekend middel. Vergroening heeft niet alleen directe effecten op de temperatuur en de uitstraling van speelplaatsen en parkings, maar verhoogt het welbevinden van de personeelsleden en de schoolgaande jeugd. Bovendien biedt het ruimte om gevarieerd spel te introduceren, naast het feit dat lessen milieuzorg meteen effectief kunnen plaatsvinden in een stukje natuur. Bij deze vergroeningsprojecten streeft de overheid naar de openstelling van bepaalde schoolterreinen voor het bredere publiek. De trajecten zijn bedoeld om snel effect te hebben. De voorwaarden vereisen dat binnen één jaar na de opstart op het terrein al zichtbare ruimtelijke ingrepen zijn genomen, door middel van bijvoorbeeld fysische testprojecten.



De maximale periode om een project te realiseren is drie jaar.

Zonnepanelen

In sommige gemeentes heeft men besloten om de daken van schoolgebouwen te gebruiken om er zonnepanelen op te installeren. Het GO! Centraal mikt met haar integraalplannen op duurzamer ruimte- en energiegebruik. Helaas bouwt men daarbij niet aan volle capaciteit. We kunnen als VSOA-onderwijs dus enkel concluderen dat goede ideeën en ambities nog al te vaak stuk lopen op budgettaire beperkingen. Mogen we nog hopen dat dit tijdens de volgende legislatuur verbetert?

Sara DE MULDER

Secretaris VSOA-Onderwijs

Schooljaar 2019-2020

Handige schoolkalenders voor al onze leden

Gewoontegetrouw ontvangen al onze leden samen met de september-editie van Argument een handige schoolkalender in pocketformaat en een planner op A4-formaat.

Ook dit jaar doen we onze leden een schoolkalender/planner op A4-formaat in luxe-uitvoering cadeau. Ook deze kalender ontvangt u samen met Argument, maar krijgt u in PDF-formaat ook

nog eens toegestuurd samen met de eerste VSOA-Onderwijs Nieuwsbrief.

Deze kalender mag vrij verspreid worden onder uw collega's. U kan hem doorsturen of hen doorverwijzen naar onze website waar ze hem kunnen downloaden.

Het VSOA-team





EEN INTERESSANTE KORTING OP UW AUTOVERZEKERING HOEFT GEEN BETOOG.

TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

- ✓ **BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID**
- ✓ **MINI OMNIUM**
- ✓ **MAXI OMNIUM**

TIJDENS HET EERSTE JAAR KRIJGT U 20% KORTING OP DE PREMIE VAN 3 WAARBORGEN!

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/10/2019 t.e.m. 30/11/2019.

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

Lagere premie, snelle bijstand via de Actel Assist app 24u/24 en 7 dagen op 7, kilometerkorting, specifieke kortingen indien garage, carport of rijkhulpsysteem, ...

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis naar ons contact center op **0800/23 230**
of surf naar **www.actelaffinity.be/vsoa/actie**

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen cvba - Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reamedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/23 230 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

