



argument



Na de watersnood:

DE SOLIDARITEIT!

Contact

SECRETARIAAT-GENERAAL

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

SPOOR

T. 02/213 60 60
E-mail: secretariaat@vsoa-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.slfp-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.slfp-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-slfp-fin.eu
www.vsoa-slfp-fin.eu

POLITIE

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

Inhoud



Golf van solidariteit na de zondvloed

4

Na het zware verlies en de kritiek op de aanpak van deze crisis, ontstond een ongeziene golf van solidariteit.



Interview VSOA-VRT

8

Argument sprak met Mike Barlow, voorzitter VSOA-VRT en Lut Gouwy, bedrijfsvrijgestelde voor onze organisatie over de nieuwe beheersovereenkomst en de toekomst van het VRT-personeel.



Regeling telewerken

18-19

Zowel bij de rechterlijke orde als bij het spoor wijzigt de regeling van het telewerken.



Sporten mogelijk na de diensturen bij de politie

22

Eindelijk! Personeelsleden krijgen de mogelijkheid geboden om na de diensturen aan de fysieke conditie te werken.



Wie wil nog leraar worden?

23

Het tekort neigt almaar meer naar een acuut én dramatisch probleem: zowel in het basisonderwijs als voor sommige vakken in het secundair onderwijs vindt men geen leraren meer.

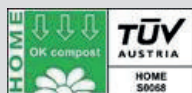


ABONNEER JE OP DE VSOA-NIEUWSBRIEF

Inschrijven via <https://www.vsoa.eu/nieuwsbrief>

VOLG ONS OP INSTAGRAM

www.instagram.com/vsoa.vakbond



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



Papier met PEFC-Label: keurmerk voor verantwoord gekapt hout.

Colofon

© Foto cover : Belga

Verantwoordelijke uitgever Redactieleden:

François Fernandez-Corrales - Lang Levenstraat 27-29, 1050 Brussel
Pierre Boquet, Patricia Chenoy, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs, Marnix Heyndrickx, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe, Jimmy Verlez, Nancy Waelbrouck en Patrick Waumans

Eindredactie: Communicatie: Beheer & publiciteit: Vormgeving: Drukkerij:

Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Remy-Roto nv



Droevige zomer

We zullen de zomer van 2021 nog lang in onze herinnering meedragen; al 47 dagen regen en de zomer is nog niet gedaan. Men moet naar het jaar 1888 teruggaan om nog erger te vinden!

Maar buiten die cijfers zullen we vast onthouden dat Zuid-Europa door de hitte in brand stond, dat wij hier het hoofd moesten bieden aan verwoestende overstromingen. Heel België leefde met de slachtoffers mee: het zuiden van het land, en in het bijzonder de provincie Luik, werd getroffen, maar ook het noorden van het land kreeg weliswaar minder zware overstromingen te verduren, en dat op plaatsen waar er gisteren haast geen risico op wateroverlast was.

Het blijkt dat die overstromingen het gevolg zouden zijn van de klimaatverandering en dat ze tien jaar vooroplopen op de voorspellingen van de klimatologen, dat we andere dergelijke catastrofes in de komende jaren mogen verwachten.

Solidariteit

De slachtoffers konden op de solidariteit van de hele bevolking rekenen, en dat is wellicht het enige positief punt in deze droevige zomer. Het menselijke heeft overwonnen en dat geeft ons vertrouwen in de 'Mens'. Onze afgevaardigden en vertegenwoordigers binnen de sociale diensten vervulden hun rol en zullen dit blijven doen. Ze hielpen door hun steun aan de slachtoffers die in de overheidssdiensten werkzaam zijn. Dat is onze rol!

Regeren is vooruitzien. Het blijkt, om het zacht uit te drukken, dat onze politieke leiders visie missen en daar betalen we vandaag de volle prijs voor. Nadat ze gedurende jaren besparingen deden in de gezondheidszorg, met de gevolgen die we tijdens de gezondheidscrisis kenden, pakten ze de hulpverleningsdiensten aan. De hervorming van de civiele veiligheid met de inkringing van het aantal operationele antennes van de civiele bescherming en van de toegekende middelen liet zich hard voelen bij de overstromingen. De op besparen gerichte politieke opvatting van de beleidsmakers lijkt de onderliggende bedoeling te hebben - ik durf het bijna niet te schrijven - om de Staat te ontmantelen. Dat zal ervoor zorgen dat de factuur van de catastrofes de staatsschuld nog verzwaaert. Door de klimaatverandering zullen we dergelijke gebeurtenissen jammer genoeg nog moeten meemaken. We zullen ons moeten aanpassen en meer middelen voorzien voor de hulpverlening aan de bevolking.



“De slachtoffers van de overstromingen konden op de solidariteit van de hele bevolking rekenen.”

Mea culpa?

Regeren is ook zichzelf regelmatig in vraag stellen en bekennen dat men zich heeft vergist in strategische keuzes. Komt er een “mea culpa” van degenen die de beslissingen hebben genomen?

Ik twijfel eraan. ■

François FERNANDEZ-CORRALES

Algemeen voorzitter VSOA

Pensioenhervorming

U hebt wellicht in de pers gelezen dat de aangekondigde pensioenhervorming binnen de regering voor veel beroering zorgt. Op het moment dat wij dit schrijven, hebben wij geen officiële informatie over dit dossier ontvangen. Er werd nog niets concreets aan de vakbonden voorgelegd of meegedeeld.

In het regeerakkoord staat dat de minister van Pensioenen vóór 1 september 2021 concrete voorstellen voor pensioenhervormingen zou voorleggen aan de ministerraad. Er staat in dit regeerakkoord niets over de zware beroepen en/of maatregelen ter bescherming van verworven rechten.

Eén ding is vrijwel zeker, dit dossier zal niet voor het eind van het jaar zijn afgerond.

Het VSOA pleit dat er snel een sereen debat komt over deze netelige kwestie. ■

Golf van solidariteit na de zondvloed

Verschillende delen van ons land werden ongemeen hard getroffen door de zondvloed van 14 juli. Wat tot voor kort regelmatig in de media kwam met beelden van verwoesting door de natuur in overzeese landen, werd plots werkelijkheid in eigen land.

© Belgaimage



Duizenden landgenoten verloren er hun hebben en houden. Er vielen 38 dodelijke slachtoffers te betreuren, één persoon blijft vermist. De harde beelden van verwoesting, de verslagenheid, het verlies, de emoties waren hartverscheurend. En ondanks het zware verlies en de kritiek op de aanpak van deze crisis, ontstond een ongeziene golf van solidariteit.

Extreme omstandigheden

De overstromingen eisten een zware dodentol. Sommige bewoners geraakten niet tijdig weg uit hun huis, anderen lieten het leven omdat er niet tijdig hulp mogelijk was of gaven hun leven om iemand anders te helpen.

Het water stond in vele dorpen en steden metershoog. Heel wat bewoners schuilden urenlang op de daken van hun woning. Er kwam dan ook al snel onbegrip en kritiek. De getroffen vroege zich af waar de massale hulpverlening bleef.

De hulpverleners (brandweer en civiele bescherming) hebben echter alles in het werk gesteld om de getroffen inwoners van de overstroomde gebieden te helpen. Maar de hulpdiensten kregen veel meer oproepen dan ze konden verwerken. De omvang was nooit eerder gezien. Bovendien waren de omstandigheden danig extreem dat ze, bij gebrek aan het nodige materiaal, hun eigen veiligheid niet altijd konden garanderen. Ook Defensie was al tijdens de eerste dagen aan-

wezig op het terrein om hulp te bieden maar kon niet meteen haar helikopters die stand-by waren en de silingerboten inzetten omwille van de extreme weersomstandigheden en de verwoestende kracht van het water.

Veiligheid primeert. Verder in Argument leest u er meer over onder de rubrieken Civiele bescherming en Defensie.

Er kwam ook kritiek op de hulpverlening van het Rode Kruis en La Croix Rouge die tergend traag op gang kwam. Volgens de topman van het Rode Kruis Vlaanderen lag de oorzaak hiervan bij de omvang van de ramp waarop de Belgische structuren niet voorbereid zijn en het gebrek aan coördinatie.

Een federale ondersteuningscel moest uiteindelijk meer lijn brengen in de hulp na het noodweer in de Vesdervallei.

Ongeziene solidariteit

De zondvloed laat diepe sporen na. Vandaag wordt er nog altijd hard gewerkt om puin te ruimen, om herop te bouwen wat enigszins mogelijk is. De gebeurtenissen lieten niemand onberoerd. De hulp en solidariteit van familie, naasten en vrijwilligers was nooit eerder gezien. Uit alle hoeken van ons land werden initiatieven genomen, spullen ingezameld en hulpacties georganiseerd.

Ook binnen heel wat overheidsdiensten werden solidariteitsacties opgezet om getroffen collega's



© Belgaimage

te helpen, onder meer in de gevangenis van Lantin. Hieronder leest u een getuigenis.

Vele scholen liepen schade op, een aantal is compleet verwoest of ingestort. Leerkrachten uit Vlaanderen namen initiatieven om de getroffen scholen in de Waalse regio hulp te bieden. Het was voor vele leerlingen en kinderen een 1 september als nooit tevoren. Toch was het een blij weerzien van klasgenoten en leraars.

Lessons learned

Minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden (CD&V) verklaarde enkele dagen na de zondvloed dat ze wil laten onderzoeken hoe het nu zat met de inzet van mensen en materiaal, of bewoners niet vroeger konden worden geëvacueerd en of er iets schort aan de elektriciteits- en watervoorziening en de telecommunicatie in de getroffen regio. Anders gezegd, lessen trekken uit rampen als deze. Ze zal ook opdracht geven aan een universitaire instelling om de rolverdeling van de Civiele Bescherming als gespecialiseerde tweedelijnsdienst ten aanzien van de hervormde brandweerdiensten opnieuw te bekijken.

Openbare dienstverleners zijn onmisbaar en waardevol, en willen hun job naar best vermogen uitvoeren. Daar zijn ze ook trots op. Geef hen dan ook de middelen. Al decennia lang roept VSOA op niet blind te besparen op mensen en middelen. Bij elke begrotingscontrole passeert de openbare sector helaas langs de kassa en wordt hier en daar wat afgeroomd. Hoog tijd dat onze politici twee keer nadenken en de juiste keuzes maken. ■

Cindy WILLEM
Communicatieverantwoordelijke

Solidariteitsactie bij personeel Lantin

Meestal spreekt men over de penitentiare inrichtingen in termen van de (te talrijke) crisissen waar de sector mee te kampen heeft. Vandaag is het echter tijd om het over de solidariteitsacties in de gevangenis van Lantin te hebben. Na de overstromingen die in juli de streek van Luik hebben getroffen, zijn de collega's van de gevangenis van Lantin in actie gekomen om hun collega's te helpen die getroffen werden.

De lokale vriendenkring verzamelde via giften voldoende geld om de 29 getroffen personeelsleden elk een donatie van 600 euro te geven om zo de eerste moeilijkheden die de situatie met zich meebracht het hoofd te kunnen bieden. Er

werd een lijst opgesteld van schenkingen zoals meubelen, kleine elektrische apparaten en andere artikelen om de slachtoffers te voorzien van enkele alledaagse benodigdheden.

De dienst organiseerde zich ook zodanig dat de slachtoffers geholpen werden om vrijaf te nemen zodat zij zich konden focussen op de diverse verplichtingen (de papiermolen) de schattingen, vergaderingen met verzekeringsmaatschappijen, enz.

Het is evenwel vooral de 'fysieke' mobilisatie van de collega's die moet worden benadrukt. Deze zijn te hulp geschoten op het meest kriebieke moment.

Enkele getuigenissen:

P: "Ik ben komen helpen met mijn aanhangwagen en mijn gereedschap om de modder en het afval bij mijn collega in Grivegnée (regio Luik) te verwijderen."

PH: "Ik kon er niet meer tegen, het water had alles verwoest wat ik had, de aanwezigheid van collega's hielp me weer op de been."

In het centrum van het dispatchingcentrum was zelfs een mededeling afgedrukt waarin alle collega's werden bedankt die een echtpaar waren komen helpen waarvan het huis bijzonder was getroffen.

Het VSOA beschouwt dergelijke solidariteitsacties als basis van vakbondswaarden, en moedigt dit positief gedrag overal aan. ■

Hoe staat het met onze civiele bescherming?

De beambten in de hulpverleningszones deden al wat ze konden om de bevolking te helpen tijdens de ongeziene catastrofe van half-juli. Iedereen zal zich de gruwelijke beelden herinneren van overstromde steden en gemeenten, of nog erger in Dinant, waar een stortvloed alles meesleurde.

Een formidabele hulp

Niemand zal het gebrek aan personeel en aan materieel aangepast aan bepaalde toestanden ontkennen, maar iedereen zal de tijdens die overstromingen vastgestelde fantastische opwelling van goedmoedigheid en wederzijdse hulp erkennen. Alle hulpverleningszones uit het noorden, het midden en het zuiden van het land werkten samen en de bevolking liet een ongeziene onderlinge hulpvaardigheid blijken. De slachtoffers waren moeilijk te bereiken terwijl het water alles wegsleurde. Vandaar de vraag van bepaalde gemeenten aan hun burgers om motorboten in te zetten. Ook daar stonden burgers klaar om te helpen. Alle zones gingen naar de rampgebieden. Op bredere schaal stuurden onze Franse bureaus een helikopter evenals redders dankzij het EU-mechanisme van civiele bescherming.

Sommige beambten werkten tientallen uren achter elkaar met korte pauzes op een volledig verwoest gebied. Pas na meerdere dagen kon een bevoorradingsstelsel van de mensen op het terrein ingevoerd worden.

Hervorming

Nochtans was de geest van de hervorming van de civiele veiligheid van 2007 een goede zaak. Één van de basisprincipes voor de uitwerking van de hervorming van de Civiele veiligheid was onder andere een uniforme werkwijze, waarbij alle brandweerkorpsen (hulpverleningszones) op eenzelfde, efficiënte en veilige manier tussenkomen bij interventies.

Wanneer meerdere zones hebben samengewerkt, heeft dat principe zijn nut bewezen.

De basisprincipes waren dus zinvol en noodzake-



© Belgaimage - Nicolas MAETERLINCK

lijk. Bij het inwerkingtreden van die hervorming zorgden bepaalde beslissingen alleen maar voor verslechtering van het statuut van de beambten van het basis- en middenkader, degenen die werkelijk de pijnlijke situaties op het terrein beleven. De aanhoudende aanvallen op het statuut of nog, zoals onlangs op de wachttijden, ondermijnen uiteindelijk de moraal van de troepen.

>>>

Stop de bezuinigingen

Deze ongeziene catastrofe mag niet dienen om alles te denigreren of bekritisieren maar moet een signaal zijn: STOP met de bezuinigingen van de overheidsdiensten en vooral op onze hulpverleningsdiensten, die ook “essentiële diensten” worden genoemd.

Sinds de hervorming van de civiele bescherming en de sluiting van 4 kazernes op 6 is het nu de tijd om aan onze hulpverleningszones de middelen te geven om hun talrijke opdrachten uit te voeren. Sinds de hervorming van de civiele bescherming zijn de door de hulpverleningszones uitgevoerde opdrachten en de taken van civiele veiligheid toegevoegd, maar de middelen niet.

Bij een overstroming zijn de redding en de evacuatie per boot, dringend leegpompen, verdelen en plaatsen van zandzakken en andere beschermingsmiddelen, uitdelen van voedsel (zonder aanlevering) en drinkwater opdrachten voor de hulpverleningszones (brandweer).

Over hoeveel boten die geschikt zijn om bij een overstroming reddingen uit te voeren in een ste-

delijk gebied beschikken de hulpverleningszones? Wat is de opleiding die aan de beambten wordt gegeven voor dat soort opdrachten?

We ontvingen meerdere getuigenissen van beambten, die het bewijs leveren van het gebrek aan materieel, het gebrek aan mankracht en een gebrek aan coördinatie bij dergelijke gebeurtenissen. Ze konden onmogelijk de mensen gaan halen die op hulp zaten te wachten. Daar de veiligheid niet verzekerd was, moesten ze terugkeren. In dergelijke toestanden krijgt de hulpverlener een gevoel van een onafgemaakte taak.

Risicoanalyse en multidisciplinaire oefeningen

Om zich voor te bereiden op mogelijke gebeurtenissen van dit soort moeten onze overheden absoluut een risicoanalyse van het grondgebied op nationaal niveau en op het niveau van elke hulpverleningszone uitvoeren.

Die risicoanalyses zijn voorzien in de wetgeving maar in de maand juni beschikten 20% van de

hulpverleningszones nog niet over dergelijke analyse.

Het noodplan bestaat uit het bepalen van de coördinatieacties en -mechanismen in geval van een noodtoestand, om binnen de best mogelijke tijd de menselijke en materiële middelen te mobiliseren en zo de nodige hulp te organiseren voor de bescherming van de bevolking en de bezittingen. Noodplannen worden opgemaakt om een snelle en efficiënte bijstand tijdens een noodtoestand mogelijk te maken, op het niveau van de burgemeester, gouverneur of minister van Binnenlandse Zaken.

De wetgeving verplicht elke lokale overheid om minimum één keer per jaar multidisciplinaire oefeningen te organiseren en de oefeningen en de reële noodsituaties te evalueren om de bestaande noodplanning aan te passen.

Wanneer werden de laatste multidisciplinaire oefeningen op lokaal niveau georganiseerd? ■

Eric LABOURDETTE

Voorzitter hulpverleningszones VSOA-FGGA

Hulpverleningszones: Einde van de shiften van 24 uur?

© Belgaimage - Laurie DIEFFEMBACQ



In haar verklaringen van 29-30 juni in de Kamer, kondigde de minister van Binnenlandse Zaken aan dat ze een wetsontwerp wil neerleggen om een einde te maken aan de wachten van 24 uur voor de brandweer.

Het arbeidsreglement van de zone Hainaut-Centre, met shiften van 24 uur wacht/72 uur rust, werd om die reden door de minister nietig gemaakt. Van in het begin verdedigde de sector Hulpverleningszones van het VSOA-FGGA fors de mogelijkheid voor de brandweer om shiften van 24u/72u uit te voeren en bracht oplossingen naar voor. Op 7 juli 2021 kondigde de minister uiteindelijk duidelijk aan dat er geen enkele intentie, geen enkel ontwerp tot aanpassing van de

wet op de arbeidstijd bestaat om de shiften van 12u00 of 24u00 af te schaffen, te verminderen of te verbieden. De minister verbond er zich toe om bilaterale gesprekken met de betrokken hulpverleningszones aan te vatten om de situatie te deblokken. Meer algemeen wordt de werkgroep gelast met de voorbereiding op de toekomst. Hij zal nagaan of een arbeidstelsel per 24 uur mogelijk is voor het personeel van de brandweerdiensten en, in bevestigend geval, onder welke voorwaarden en volgens welke modaliteiten het zou kunnen ingevoerd worden. Elk systeem moet wel te verstaan conform de Belgische en Europese wetgeving zijn. VSOA zal zijn leden per mail inlichten over de resultaten van die werkgroep.

Wat zegt de wet?

Volgens de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen moeten deze laatste de arbeidstijd regelen (begin en einde van de werkdag, rusttijd...). Deze wet is echter niet volledig van toepassing voor de personeelsleden van de overheidsdiensten.

De op de brandweer toepasselijke arbeidsreglementen hoeven niet verplicht een welbe-

paalde uurregeling in te houden. Ze mogen eenvoudigweg verwijzen naar de wettelijke en regelgevende grondslagen met betrekking tot de arbeidstijd en de werktijden. Voor de professionele brandweer gaat het om de wet van 19 april 2014 (tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en de BDMH). Die wet bepaalt een duidelijk kader voor de maximale prestaties en rusttijden, zonder de shiften van 24 uur wacht te verbieden.

Een oplossing voor de zones

Het arbeidsreglement van een hulpverleningszone kan zich tevreden stellen met een beschikking waarbij ‘aan de zonecommandant (of zijn afgevaardigde) wordt overgelaten om de uurregeling volgens de noden van de dienst te organiseren, in naleving van de wet van 19 april 2014’. De organisatie van de wachttijden gebeurt vervolgens op grond van een individueel akkoord tussen werkgever en personeelslid, en zodoende de dienstdag met 24u wacht/72u rusttijd toelaten. ■

Eric LABOURDETTE

Nieuws uit het overleg

Ondanks het uitstel van de bespreking van een intersectoraal akkoord, stond voor het zomerreces een aantal dossiers op de agenda van comité A en boekten we alsnog vooruitgang.

Arbeidsongevallen

Wie in een 'klein statuut' aan de slag is - zoals stagiairs, eerste werkervaring en wie een beroepsopleiding volgt op de werkvloer - en de pech heeft een arbeidsongeval te hebben, geniet dezelfde bescherming als de andere personeelsleden, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020.

De regelgeving van de arbeidsongevallen kent voortaan in plaats van het mannelijke "geneesheer", de gender neutrale term "arts". Zo vindt langzaam de genderdimensie de nodige weerslag ook in onze wetteksten, naar aanleiding van de wereldvrouwenconferentie van september 1995 in Peking, inmiddels niet minder dan 26 jaar geleden.

COVID-19: cumul

Cumulatie van het pensioen met een inkomen uit arbeid van wie in een cruciale sector of essentiële dienst aan de slag is, was al mogelijk vanaf 1 maart 2020 en wordt verlengd tot 30 september 2021.

Mantelzorgers en pensioen

De wet van 17 mei 2019 voerde een nieuw recht op loopbaanonderbreking in voor mantelzorg, uitgevoerd in diverse statuten van de publieke sector door het KB van 19 oktober 2020.

Met ingang van 1 januari 2021 komt, voor de personeelsleden van de federale staat, de rechterlijke macht en de overheidsbedrijven, het verlof voor mantelzorg voor een maximale duur van een maand 'voltijds equivalent' in aanmerking voor de toekenning en de berekening van het pensioen.

Erkenning COVID-19 als beroepsziekte

VSOA vraagt al lang de erkenning van Covid-19 als beroepsziekte, ook voor andere leden van het openbaar ambt dan deze van de gezondheidssector.

Eindelijk legt de regering een tekst op tafel, die helaas voor heel wat kritiek vatbaar is. De erkenning wordt voor alle beroepen opengesteld



vanaf 18 mei 2020 tot 30 september 2021 (verlengbaar), maar ze blijft beperkt tot een uitbraak 'in de onderneming' waarbij minstens 5 via een test bevestigde besmette personen betrokken zijn die dezelfde werkruimte delen en waarvan de getroffen werknemer deel van uitmaakt, en dit over een periode van 14 dagen. Die vijf personen mogen derden zijn zoals, leveranciers. De arbeidsomstandigheden moeten de overdracht van het virus vergemakkelijken. VSOA heeft vragen over de toepassing in de praktijk van deze onmogelijke voorwaarden en het verzamelen van de bewijsstukken ervan, denk maar aan het onderwijspersoneel, de vuilnisophalers, het rijdend personeel van de NMBS, de brandweer, politie, militairen, douaniers enz. Zeker omdat de opsporingstesten in verschillende mate in de loop der tijd werden beperkt.

FEDRIS bestudeert op vraag van de vakorganisaties, de specifieke maatregelen voor het openbaar ambt en consulteerde ons begin juli daarover. Wordt vervolgd.

Uitgesteld: preferentiële tantièmes voor sommige douaniers

Het arrest 11/2019 van het Grondwettelijk Hof brengt de regering er eindelijk toe aan de douanebeambten van de vroegere niveaus 2 en 2+ die in de personeelsbezetting van de motorbrigades zijn opgenomen op 1 januari 1993, het preferentiële tantième van 1/50 voor het pensioen toe te kennen, met terugwerkende kracht tot 1 januari 1993. Omdat er discussie blijft over de retroactiviteit en de beperking van het toepassingsveld,

vroeg VSOA om dit dossier terug te trekken zodat het uitgebreid kan worden zoals vereist. De regering legt dit dossier zo snel mogelijk maar nu hopelijk op een correcte manier, terug op de onderhandelingstafel. Wordt vervolgd!

IFIC: moeilijk dossier

Het eerste deel van het protocol over het invoeren van IFIC in de federale zorginstellingen van de publieke sector werd uitgewerkt. Het regelt de fasen van de toewijzing van de sectorale IFIC-functies en de tijdsplanning. Ten laatste op 8 november 2021 worden de functies toegewezen, maar beroep daartegen kan worden ingesteld.

Het tweede luik van het protocol behandelt de activering van de er aan gekoppelde barema's. Dat tweede deel moet nog worden uitgewerkt. VSOA gaf zijn akkoord over het eerste deel, maar maakte een heel groot aantal opmerkingen. VSOA kijkt uit naar het tweede deel van de invoering van IFIC om zijn stem te laten horen. Ook dat wordt vervolgd.

Geen akkoord over interim arbeid FANC

Interimpersoneel aanwerven bij het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle 'FANC' stuitte op een unaniem 'niet akkoord' aan vakbondszijde. VSOA herhaalt dat het zich verzet tegen het principe van uitzendarbeid binnen het openbaar ambt. Bovendien, gezien de meerkosten van interimarbeid en de veiligheidseisen, heeft het VSOA vragen over de relevantie van het aanwerven van dergelijk interim personeel. ■

Voorzitter VSOA-VRT Mike Barlow:

“Werkzekerheid voorlopig gegarandeerd”

Op zijn LinkedIn-pagina omschrijft hij zichzelf als “meertalig, open van geest, maar niet naïef, geen meeloper, een doorzetter”.

Die kwaliteiten kon Mike Barlow, de voorzitter van VSOA-VRT, de voorbije maanden heel goed gebruiken, want de Vlaamse publieke omroep, de VRT, de Nederlandstalige tegenhanger van de RTBF, kwam in heel woelige wateren terecht: aanhoudende conflicten aan de top, het ontslag van de ceo, de aanstelling van een nieuwe ceo, overbetaalde externen en productiehuizen, een staking en werkonderbrekingen, en daar bovenop nog een schandaal rond sportjournalist Eddy Demarez die zich in een onbewaakt moment wat te neerbuigend had uitgelaten over de dames van de Belgische basketploeg op de Olympische Spelen in Japan. Tijd dus voor een gesprek met onze VSOA-man aan de Reyerslaan.



Mike Barlow

Mike Barlow werkt al 16 jaar voor de Vlaamse publieke omroep, de VRT. De redacteur op de online-nieuwsdienst ‘andere talen’ van de VRT is al 22 jaar lid van de liberale vakbond. Vijf jaar geleden werd hij ondervoorzitter van VSOA-VRT en eind 2019 vroeg de toenmalige voorzitter hem zijn functie van voorzitter over te nemen, eerst ad interim omdat er wegens corona geen algemene vergadering kon gehouden worden, begin dit jaar als officieel unaniem verkozen voorzitter. Mike had het al die tijd erg druk, met hoorzittingen in het Vlaams Parlement over de nieuwe beheersovereenkomst, deelname aan de onderhandelingen over het sectoraal akkoord, het wekelijkse sociaal overleg, en dit vaak samen met zijn evenknie, Lut Gouwy, de bedrijfsvrijgestelde

VSOA-VRT (zie het interview met Lut Gouwy).

Mike snakt ernaar om opnieuw normaal aan het werk te gaan.

Mike Barlow: “Mijn werk als online-redacteur kon ik natuurlijk perfect van thuis uitvoeren. Het vakbondswerk was heel moeilijk, normaal loop je in het bedrijf rond, je komt mensen tegen, je vergadert en pikt allerhande zaken op. Dat viel plots weg. De persoonlijke contacten zijn essentieel voor een vakbondsafgevaardigde.”

Over de nieuwe ceo bij de VRT, Frederik Laplace:

“Hij denkt aan de toekomst van het bedrijf, en niet zozeer aan zijn eigen toekomst. Ik hoop dat ik mij niet vergis...”

Intussen is de storm aan de Reyerslaan wat gaan liggen. Er kwam een nieuwe beheersovereenkomst tot stand met vooral de klemtoon op de digitalisering, er werd met de directie een akkoord gesloten met werkgarantie op langere termijn en geen ontslagen, en tijdens de coronaperiode werd niemand technisch werkloos. Toch is niet alles rooskleurig. De beheersovereenkomst voorziet bijvoorbeeld minder financiële steun van de Vlaamse overheid (van 265 miljoen euro naar 258 miljoen euro), door de digitalisering (kostprijs 16 miljoen euro) zal de openbare omroep op zoek moeten naar andere profielen, en die besparingen

en heroriënteringen, met de vergrijzing er bovenop, zullen gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Er zullen keuzes moeten gemaakt worden, zo zei de nieuwe ceo Frederik Laplace begin vorig jaar bij de voorstelling van de nieuwe beheersovereenkomst met de Vlaamse regering.

Mike Barlow: “De rust is met de nieuwe ceo Frederik Laplace weergekeerd. Wat mij in hem opvalt, hij is heel open in zijn communicatie. Hij komt naar het sociaal overleg om uitleg te geven. Vroeger moesten de werknemers en syndicale vertegenwoordigers de beslissingen van de top vaak via de website van De Morgen vernemen. Een half uur later schoot de directie dan in een kramp en stuurde ons een mededeling die dan bevestigde wat De Morgen had geschreven. Ongehoord! Dit gebeurt gelukkig niet meer. Laplace is iemand die trouw is aan de organisatie voor wie hij werkt. Dat bewees hij al toen hij jarenlang voor de krant De Tijd werkte. En hij geeft mij een goed gevoel, hij is volgens mij van plan om hier zeker tien jaar te blijven. Dat wekt vertrouwen. Toen hij begon heeft hij ons rechtuit gezegd hoe hij de zaken zag, zoals de digitale omschakeling. Hij denkt aan de toekomst van het bedrijf, en niet zozeer aan zijn eigen toekomst. Ik hoop dat ik mij niet vergis...”

Argument: de problemen zijn nu opgelost. Zo is er bijvoorbeeld een nieuwe beheersovereenkomst sinds eind 2020. Wat zijn de gevolgen voor het personeel? Er moet toch met minder overheidsgeld gewerkt worden?

Mike Barlow: “Na lange onderhandelingen met de

directie bekwamen we een tewerkstellingsgarantie tot eind 2022. Dan zullen we opnieuw met de directie moeten gaan praten. Dat is heel belangrijk, er zullen geen ontslagen vallen. Met de digitale omschakeling zullen er zeker taken verdwijnen. Maar wij zullen inzetten op heroriëntering zodat de mensen maximaal de kans krijgen om bij de VRT te blijven.”

Argument: in de beheersovereenkomst wordt ook de diversiteit aangehaald. Tegen 2025 streeft de VRT naar 48% diversiteit. Wat betekent dit?

Mike Barlow: “Het is belangrijk dat de VRT een weerspiegeling is van de samenleving. Alle groepen moeten vertegenwoordigd zijn, want elke Vlaming is een aandeelhouder van de openbare omroep en moet zich daar dan ook kunnen in terugvinden.”

Argument: de VRT maakte recent inzake diversiteit geen goede beurt met de zaak-Demarez. De sportjournalist Eddy Demarez liet zich na een Facebook Live-uitzending denigrerend uit over de basketbalvrouwen, de Belgian Cats, bij hun terugkeer van de Olympische Spelen in Japan. Hij dacht op dat moment dat het publiek hem niet meer kon horen terwijl dat wel zo was. Demarez kwam zwaar onder vuur te liggen en is voorlopig niet meer op tv te zien of te horen. Wat denkt u als vakbondsafgevaardigde van die zaak?

Mike Barlow: “Op het sociaal overleg komen dergelijke personeelszaken niet ter sprake, tenzij iemand de vakbond inschakelt om zich te laten verdedigen. In het geval van Demarez is dat niet gebeurd omdat hij bij mijn weten geen lid is van het VSOA. De andere overige betrokkenen, want die waren er natuurlijk ook, zijn ook geen lid. Ik verwacht dat onze cel diversiteit zich over de zaak zal buigen en bekijkt welke maatregelen er moeten genomen worden om dergelijke onaanvaardbare voorvallen te kunnen voorkomen in de toekomst. Mijn persoonlijke mening is dat dergelijke praat niet thuishoort op de werkvloer. De credibiliteit van de journalist in kwestie is natuurlijk totaal weg. Wat zal een basketvrouw morgen antwoorden, denk je, als ze zeggen als ze van Demarez de vraag krijgt om te worden geïnterviewd? Het goed functioneren van de man in kwestie is hier zeker in het gedrang gekomen.”

Argument: de bevoegde Vlaamse minister voor de VRT, Benjamin Dalle (CD&V), zei intussen



dat Demarez niet hoeft te worden ontslagen. Hij moet een tweede kans krijgen? Kan u zich daar in vinden?

Mike Barlow: "Persoonlijk geef ik de minister gelijk. Er moeten wel disciplinaire maatregelen worden genomen. Er moet werk worden gemaakt van een omslag van de sfeer op die sportredactie. Dat is daar te veel een mannenwereld hé."

Argument: er werd eind juni een sectoraal akkoord met de directie gesloten, na maandenlang overleg. Een akkoord is altijd geven en nemen. Wat zijn voor u de positieve elementen?

Mike Barlow: "Ik vermeldde reeds de tewerkstellingsgarantie. Er komt bij de VRT een minimum brutoloon van 2.300 euro. Dat is vooral goed nieuws voor jongere contractuele medewerkers. Er kwam ook voor iedereen, statutairen en contractuelen, een premie van 40 euro netto per maand, die volgend jaar naar 80 euro gaat. Dat is belangrijk omdat er door de besparingen en beperkte middelen geen loonverhogingen mogelijk zijn."

Argument: wat zijn de garanties na 2022?

Mike Barlow: "Na 2022 komen er jaarlijkse loonverhogingen voor het contractueel personeel. Die

verhogingen zijn grotendeels "vast" - iedereen krijgt hetzelfde - maar er zit ook een variabel element bij waarmee mensen die goed presteren een paar percentagepunten achter de komma extra kunnen krijgen. Werkzekerheid is iets dat we zullen blijven opvolgen tijdens de hele periode van de huidige beheersovereenkomst."

Over statutairen en contractuelen:
"We willen niet dat te pas en te onpas een beroep gedaan wordt op uitzendkrachten."

Argument: een wederkerend item bij de VRT is de verdeling tussen de contractuele en statutaire werknemers? Hoe is de situatie op dit ogenblik?

Mike Barlow: "Het is lang geleden dat er nog statutairen werden aangeworven. Toen ik 16 jaar geleden bij de VRT begon had ongeveer de helft een statutair statuut. Nu zijn er volgens de cijfers van juni op de 2.128 vaste medewerkers nog 266 statutair, of 12,5%. Een uitstervend ras dus. De meesten zijn vijftig jaar en ouder. Dit betekent dat

binnen 10 jaar de laatste statutairen zullen met pensioen zijn."

Argument: recent moesten Linda Dewin en Michel Wuyts verplicht met pensioen. Zijn er in dat geval ook verplichte vervangingen voorzien?

Mike Barlow: "Dat is een probleem. In bepaalde diensten vertrekken mensen waardoor er onderbezetting en hogere werkdruk ontstaan. Er worden dan vaak uitzendkrachten aangeworven met preciaire statuten. Ze hebben geen uitzicht op een vaste job en dat is nefast voor de organisatie van hun leven. We vragen aan de directie geregeld om ons op de hoogte te houden van de aanwerving van uitzendkrachten omdat we niet willen dat ze te pas en te onpas worden ingezet om bijvoorbeeld werknemers die met pensioen gaan te vervangen. Wat wij willen is dat mensen 'vaste' contracten krijgen. Of dat nu contracten van onbepaalde duur zijn (arbeider- of bediendestatuut) of een benoeming als ambtenaar, is minder belangrijk. Bovendien, we moeten ook realistisch zijn. De tijd dat er nog ambtenaren werden benoemd op de VRT ligt heel ver achter ons."

Argument: bedankt voor dit gesprek en nog veel succes bij de VRT.

Lut Gouwy, bedrijfsvrijgestelde VSOA-VRT:

"Eindelijk vergoeding voor thuiswerk"

Onze tweede gesprekspartner op de VRT is Lut Gouwy. Toen zij in 2015 vrijgestelde werd om voor het VSOA te werken, was zij hoofd van de afdeling rekwisieten, kostuum en grime bij de VRT. Zij volgde Brigitte Parisis op. Lut zetelt voor VSOA in alle mogelijke overlegorganen, en vormt samen met voorzitter Mike Barlow, secretaresse Nancy Baeyens, ondervoorzitter Jorgo Michalopoulos en de VSOA-leden bij de VRT de VSOA-ploeg. Zo onderhandelde ze mee over het nieuw sectoraal akkoord waar veel positieve punten in te vermelden zijn. Maar het wordt uitkijken voor de toekomst wanneer het nieuwe functie- en loonmodel op tafel komt. Een gesprek met onze VSOA-vrouw aan de Reyerslaan.

Argument: hoe ziet je taak er eigenlijk als vrijgestelde uit?

Lut Gouwy: "Als bedrijfsvrijgestelde ben ik full-time vrijgesteld van mijn normale job bij de VRT en kan ik mij volledig op de vertegenwoordiging van het VSOA op de werkvloer toeleggen. Dit wil zeggen: heel veel vergaderen! Ik maak ook de

nieuwsbrief van VSOA-VRT, verzorg de redactie van de facebookpagina en de communicatie. Verder gaat veel tijd naar het adviseren, vragen beantwoorden en opzoeken en begeleiden van onze leden. Je moet de voeling met de werkvloer behouden en veel rondlopen, ook naar de regio's. De VRT heeft bijvoorbeeld een studio in Leuven

waar het programma 'Thuis' wordt opgenomen. Dat moet je ook opvolgen. Ook in het opvolgen van de wetgeving kruipert veel tijd."

Argument: hoe is de relatie met de nieuwe directie en je collega's bij de andere vakbonden?

Lut Gouwy: "Het sociaal overleg op dit moment

op de VRT verloopt naar mijn gevoel prima. Er is een goede samenwerking tussen directie en vakbonden. Ook met de collega-vakbonden werken we vrij goed samen ook al is onze aanpak verschillend. Het is soms uitkijken om niet te veel opgejaagd te worden. Het kan altijd anders en wellicht ook beter. Het is altijd gemakkelijk om de Calimero uit te hangen. Of om de boel in brand te steken en hem door een ander te laten blussen. Maar dat is niet mijn stijl, en ook niet die van het VSOA. Net daarom boeit het me zo om voor deze, onze vakbond te werken.”

Over het sectoraal akkoord

“Elke maand bovenop het loon 40 euro en vanaf 2022 80 euro netto bij in de portemonnee is voor veel van onze medewerkers een mooie opslag.”

Argument: veel van je tijd ging naar het sectoraal akkoord. Wat zijn volgens jou de betere punten?

Lut Gouwy: “Positief is dat het telethuiswerk wordt vergoed, in 2021 met 40 euro, vanaf 2022 80 euro maandelijks netto, zeker tot het einde van de beheersovereenkomst in 2025 en wellicht nog langer. Dat is voor veel van onze medewerkers met lage lonen een mooie opslag. Ook al mag je het niet als ‘loon’ zien, het is een surplus. De VRT telt eerderde medewerkers die niet in de mogelijkheid zijn om structureel thuis te werken. Zij krijgen het equivalent van de bedragen in de vorm van een permantiepremie. En iedereen krijgt dit, ook de statutaire medewerkers. Zij moeten niets inleveren want aan hun loon kan niet geraakt worden. Contractuelen leveren daarentegen wel dit en komend jaar hun ‘normale’ loonopslag in.”

Argument: bij jullie bestaat een systeem van het afkopen van vakantiedagen? Hoe werkt dat?

Lut Gouwy: “Inderdaad, een ander positief punt is de verlenging van wat in het vorig sectoraal akkoord is afgesproken, namelijk de mogelijke maar uiteraard niet verplichte aankoop tot 22 extra vakantiedagen, bovenop de 24 tot 29 wettelijke. Die dagen kan iedereen aankopen door de inzet van de eindejaarspremie of de inzet van zondagsvergoedingen. Deze extra vakantie is voor velen een

mooie vorm van arbeidsduurvermindering. De vorige jaren was deze maatregel telkens goed voor een arbeidsduurvermindering gelijk aan de uren van een 26 à 31 fulltime medewerkers. De VRT spaarde hiermee dus een flink pak uitbetalingen uit. Er zijn zo ook ontslagen vermeden. Dit systeem wordt nu verlengd en zal de komende jaren weer een besparing vormen. Naast het vastgelegd minimumloon van 2.300 euro bruto, is ook positief dat er een percentage is opgenomen van bijkomende opleidingen voor alle medewerkers en diensten. Dit in de begeleiding van de medewerkers naar het omvormen tot nieuwe profielen als gevolg van de digitalisering.”

Argument: hoe ziet de verdere toekomst er uit? De verworvenheden in het akkoord zijn wel gekoppeld aan de voorwaarde tot het invoeren van een nieuw functie- en loonmodel?

Lut Gouwy: “Dat klopt. In 2023 wil de directie dit nieuwe model invoeren. De meeste functies beantwoorden niet meer aan de gewenste mediaprofielen. Voor heel wat jobs is er geen gepaste beschrijving meer. Bij nieuwe vacatures en aanstellingen wordt dan maar gezocht naar het meest passende. Medewerkers die min of meer hetzelfde doen, hebben een andere functietitel en een verschillend loon. Dat werd één grote soep en veroorzaakte veel ongenoegen en miserie. Dus moesten we werk maken van een nieuw functiemodel. Alle functies opnieuw beschrijven en wegen. Een functie kan nu uit verschillende profielen bestaan. Dit maakt dat iedereen nu ook een duidelijk groeipad ziet, een hele verbetering. We werken volop aan dit nieuwe model. Het zal nog veel discussie en overleg met de directie vragen alvorens in 2023 iedereen een nieuwe functietitel, en loonband toegewezen krijgt. We hebben de belofte van de directie om alles op de voet te volgen en bij te sturen indien nodig. Voor nieuwkomers is het nieuwe model een flinke verbetering. De minimum instaplonen van alle functies liggen hoger dan de huidige. Voor de medewerkers in dienst wordt een overstapregeling uitgewerkt.”

Argument: hoe kijk jij naar de verschillen in statutair en contractueel werk bij de VRT?

Lut Gouwy: “De voormalige ceo Bert De Graeve besliste de tweede helft van de jaren 90 geen statutairen meer aan te werven. Sedertdien worden enkel arbeidsovereenkomsten met bepaalde of onbepaalde duur gesloten. Diensten zoals ca-



Lut Gouwy

tering en security zijn deels uitbesteed, schoonmaak volledig. En er zijn ook veel uitzendkrachten aan het werk. Het fenomeen van de freelancers neemt toe, wat helemaal niet transparant is. En dan zijn er nog de productiehuizen met raamcontracten. Allemaal arbeid die aan controle en reglementering kan ontsnappen. Daar worden de bescherming en ondersteuning van een vakbond natuurlijk moeilijker. We doen ons uiterste best om die mensen ook te helpen hoewel het heel moeilijk is om een beeld te krijgen van al die medewerkers.”

Argument: ten slotte nog even over de zaak-Demarez? Wat is jouw mening?

Lut Gouwy: “VRT-medewerkers maakt men herhaaldelijk duidelijk dat er binnen de publieke omroep geen plaats is voor discriminatie, haat en vuilbekkerij over hoe mensen in het leven staan. De VRT maakt geen onderscheid tussen mensen op basis van hun geslacht, geloof, huidskleur of seksuele geaardheid. Niet op het scherm maar evenmin achter de schermen. Respect tonen voor iedereen kan en moet een onderscheidende kwaliteit zijn en blijven van de publieke omroep. Met VSOA-VRT helpen we keer op keer mee die boodschap te verspreiden.”

Argument: nog veel succes bij de VRT!

Interview:
Bert CORNELIS
Cindy WILLEM

Een gesprek met VSOA-RTBF zal in de volgende editie verschijnen.

Onze teamleden van VSOA-Young stellen zich voor



Ava Vandekerckhove
FOD Werkgelegenheid

Ava Vandekerckhove (VSOA-FGGA): “Iedereen kansen geven”

Ik ben Ava Vandekerckhove, 30 jaar jong en woon in Oostende. Ik werk sinds november 2019 als secretaris paritaire comités bij de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg te Brussel. Mijn hobby's zijn schaken (in competitie), dansen (salsa), concerten, gaan uit eten met vrienden ...

Ik wou graag bij een dienstverlenende instantie werken waar ik mijn steentje kon bijdragen aan de samenleving. Ik ben een beetje een wereldverbeteraar.

Sinds januari 2021 ben ik VSOA-afgevaardigde, dus pas heel recent. Zelf heb ik een ernstige visuele handicap en weet ik hoe moeilijk het is om een job te vinden en deze te houden. Mijn doel is om de overheid te laten inzien dat mensen met een beperking ook veel kwaliteiten hebben maar dat soms kleine aanpassingen in het takenpakket nodig zijn. Ik wil er graag mee voor zorgen dat ze alle kansen krijgen die ze verdienen.

Een lidmaatschap bij een vakbond is belangrijk omdat de rechten van de jongeren dan verdedigbaar zijn. De vakbond heeft zo ook meer inzicht in het leven van jongeren.

VSOA-Young is voor de jongeren een helpende hand in een moeilijke periode. Ik wil met het team Young de jongeren vooral overtuigen lid te worden van een vakbond.



Dries Dumoulin
VSOA-Politie

Dries Dumoulin (VSOA-Politie): “Als een omniumverzekering”

Ik ben Dries Dumoulin, 33 jaar oud, getrouwd en ongeveer 14 jaar werkzaam bij de Politiezone Oostende. Een job bij de Politie was voor mij iets waar ik me zelf zag in ontplooiën.

Ik ben sinds 2006 lid van VSOA-Politie. Ik geloof in de werking van VSOA-Politie om op te komen voor onze rechten. Het heeft niet altijd zin om met bruuft geweld ergens tegen in te gaan, dialoog is meer mijn drijfveer.

Dit is één van de redenen waarom men mij in januari 2018 heeft gevraagd ook VSOA-afgevaardigde te worden. Mijn motivatie als afgevaardigde is alleen maar gegroeid door het stijgend ledenaantal. Ruim 65% van de werknemers bij PZ Oostende is lid bij VSOA-Politie, dus ik ben heel tevreden. We staan hen te allen tijde bij. Het is als een omniumverzekering van een auto, niet verplicht, maar wel aan te raden.

Je stelt vooral bij jongeren vaak vast dat ze niet echt goed het nut inzien van een vakorganisatie. Maar gezien het aantal stijgende (onterechte) klachten tegen de politie, is steun echt wel nodig.

VSOA-Young kan de jongeren aanmoedigen zich van in het begin aan te sluiten en zo de werking van de vakorganisatie te volgen.

Shana Gansemans (VSOA-Post en N-voorzitter VSOA-Young): “Domme vragen bestaan niet”

Ik ben Shana Gansemans, 34 jaar en uit Ternat. Een job bij de overheid geeft je een houvast en werkzekerheid. Ik werk bij bpost en heb een uitdagende gevarieerde job in een goede sfeer met leuke collega's. Er is eveneens mogelijkheid tot interne mobiliteit, zo raak je niet in je job vastgeroest. Ik ontdek graag nieuwe dingen. Sinds 2014 ben ik lid en kort daarna afgevaardigde geworden. Sinds oktober 2019 ben ik gewestelijk voorzitter van de centrale diensten bij VSOA-Post. Bijkomend werd ik in 2020 Nederlandstalige voorzitter van VSOA-Young.

Als afgevaardigde sta ik steeds klaar met advies. Voor mij is die functie een engagement dat ik wil waarmaken. VSOA-Young kan jonge mensen motiveren en kansen geven. Elke groep leert van een andere. Ik interesseer mij vooral in de rechten en de plichten van de jongeren en hun welzijn op het werk. We moeten de jongeren tonen dat een vakorganisatie niet leeft van conflicten, maar van dialoog. Jongeren moeten zich thuis voelen. VSOA-Young plaatst jongeren centraal. Ze beginnen in een onderneming en weten wat hun taken zijn, maar niet wat hun rechten en plichten inhouden.

Daarbij willen wij hen helpen, domme vragen bestaan niet. Ik wil graag meehelpen om VSOA-Young in de schijnwerpers te zetten en om jongeren te ondersteunen en te stimuleren naar een positieve toekomst.

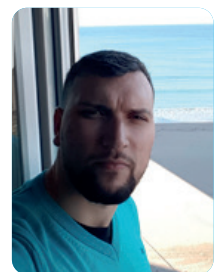
Amine Halali (VSOA-FGGA en F-voorzitter VSOA-Young): “Jongeren zijn de toekomst”

Ik ben Amine Halali en 35 jaar. Ik werk sinds bijna 10 jaar bij het regionale kantoor voor werkgelegenheid van Brussel, Actiris, waar ik werkzoekenden begeleid en voor de opvolging zorg van wie uit opleiding komt. Ik werd door Actiris gecontacteerd voor deze functie. Zonder dit voorstel zou ik in de privésector gebleven zijn, want bij jongeren is het soms moeilijk om met een baan in een overheidsdienst te beginnen door het gebrek aan kennis van alle bestaande functies en mogelijkheden.

Ik ontdekte VSOA-Young begin 2018 via een interne oproep van het VSOA. In het begin werd ik geïntrigeerd door het woord “Young” en wou



Shana Gansemans - bpost
Voorzitter NI Young



Amine Halali
Voorzitter FR Young

meer weten over de organisatie. Ik werd twee jaar later vakbondsafgevaardigde binnen Actiris; daar moest voor continuïteit gezorgd worden. De vakbond is één van de weinige plaatsten waar men de werkvoorwaarden en het welzijn op het werk openlijk kan bespreken.

Mijn doelstellingen: de jongeren informeren en bijstaan tijdens hun beroepsprocedures. Maar de grootste uitdaging is om hen te vertegenwoordigen omdat zij de toekomst zijn.



Vincent Vanolande
Bpost

Vincent Vanolande (VSOA-Post): “Veel steun tijdens COVID”

Ik ben Vincent Vanolande, 32 en vrijgezel, werkzaam bij bpost als postbode. Ik kom uit Bergen en werk in het bpost-kantoor van Boussu mail (Mons MC).

Ik koos voor de vakbond wegens het contact met de mensen. Tijdens de COVID-pandemie kregen we veel steun van de bevolking.

Ik ben al drie jaar actief bij de vakbond. Mijn collega's kunnen helpen als ze moeilijkheden ondervinden, dat is mijn doel. Men moet zich weliswaar kunnen opofferen wanneer een collega's avonds belt. Het werkt motiverend wanneer men een oplossing vindt en daarvoor dankbaarheid terugkrijgt.

Lid zijn van een vakbond is heel belangrijk. Jongeren weten immers vaak niet welke hun rechten zijn en kennen de regels niet voldoende. Ik help hen bij hun eerste stappen in hun dagelijks werk om hun job bij de overheid goed te laten verlopen.



Kjel Vanhonacker
VSOA-Onderwijs

Kjel Vanhonacker (VSOA-Onderwijs): “Bruggen bouwen”

Ik ben Kjel. Samen met mijn vriendin (Liselot), mijn zontje Ayden en mijn dochtertje (Ellie) woon ik in het leuke Gentbrugse, Moskou, en vormen we een echt onderwijsgezin, waar leren en lesgeven vaak centraal staat.

Ik koos voor een job in het onderwijs omdat ik ervan hou om te onderzoeken, te groeien en vooral te zien groeien.

Op 1 september 2021, startte mijn 4de schooljaar als afgevaardigde voor het VSOA. Eerder was ik syndicaal actief bij ACLVB Volvo Car Gent. Ik kies ervoor om syndicaal actief te zijn omdat ik bijna automatisch opkom voor de rechten en rechtvaardigheden van mezelf en m'n collega's. Om dit goed te kunnen doen, moet je goed op de hoogte zijn. De vormingen en steun voor afgevaardigden zorgen ervoor dat ik mijn roeping goed kan vervullen.

Jong werkenden zijn vaak tijdelijke collega's en vaak minder goed geïnformeerd over hun rechten en plichten op de werkvloer. Daar wordt al eens misbruik van gemaakt. Ik denk hierbij aan extra uren werken, meer toezichten lopen, vakantiewerk,... Je aansluiten bij een vakbond en de link met een lokaal afgevaardigde kan ervoor zorgen dat je als jong werkende beter wordt geïnformeerd en er zo minder ruimte is voor 'misbruik'. Goed geïnformeerde collega's voelen zich doorgaans ook beter op hun werk.

VSOA-Young kan jong werkenden via de sociale media beter informeren over actuele thema's. Ik denk hierbij aan info over werkzekerheid, benoemingen, ouderschapsverlof,... Via deze campagnes kan de link naar de lokale afgevaardigde worden gelegd.

Ik koos ervoor om me te engageren voor het team Young vanuit de noodzaak om een brug te kunnen slaan tussen jonge werkenden en de vakbond. Goed vertegenwoordigde jongeren kunnen zo mee hun stempel drukken.



Joffrey Lagamme
Franstalig onderwijs

Joffrey Lagamme (SLFP-Eneignement): “Onze stem laten horen”

Mijn naam is Joffrey Lagamme, ik ben 34 jaar oud, vrijgezel en ik werk als leraar lichamelijke opvoeding in het hoger secundair onderwijs in het Koninklijk Atheneum te Athus (Federatie Wallonië-Brussel). Ik ben ook opleider bij de “Ligue Francophone Belge de Sauvétage” (LFBS) (Franstalige Belgische Reddingsliga).

De waarden die door de sport worden overgedragen zijn voor mij essentieel in de opvoeding van jongeren.

Ik ben sinds meer dan een jaar afgevaardigde bij het VSOA om de werking van de arbeidswereld beter te leren kennen maar ook om hulp te bieden aan mensen die niet altijd goed weten waar ze informatie, steun, hulp enz. kunnen krijgen.

In de COVID-periode was het niet makkelijk om die “referentiepersoon” te zijn, want het werd moeilijk om een onderhoud te hebben met de collega's. Vandaag zijn jongere werknemers vaak ingelicht over hun verplichtingen tegenover de werkgevers maar veel minder over hun rechten. Vakbonden hebben als taak hen te helpen. Zij beschikken daartoe over voldoende middelen.

VSOA-Young maakt duidelijk dat je als jongere er niet “alleen” voor staat. Dat hun meningen, hun ideeën meetellen.

Ik wens dat het team de jongeren de gelegenheid geeft hun stem te laten horen en zichtbaarheid geeft aan wie later de fakkel zal moeten overnemen. ■



VERVOEG ONS TEAM !

Om de verschillende sectoren van het VSOA zo goed mogelijk te vertegenwoordigen en ons team aan te vullen, zijn we op zoek naar collega's werkzaam binnen volgende openbare diensten: federale, gewestelijke, lokale en regionale besturen, spoor, defensie, onderwijs, financiën, rechterlijke orde, politie, bpost en Proximus. Ben je afgevaardigde in één van die overheidsdiensten en jonger dan 34 jaar, aarzel niet en contacteer young@vsoa.eu.

De overige teamleden stellen zich graag voor in de volgende editie van Argument. ■

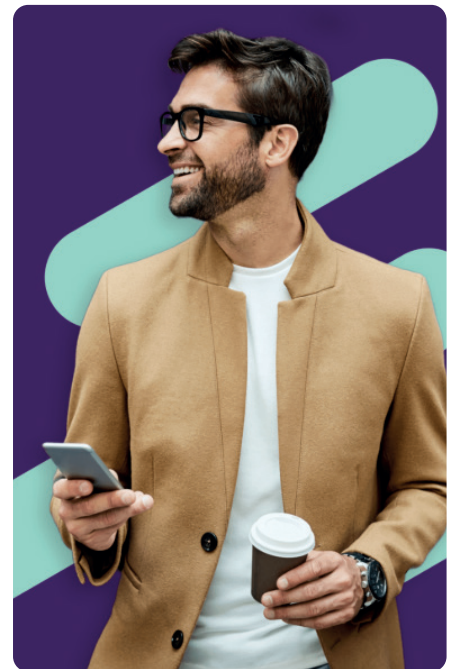
Ontdek ons vernieuwde voordelenplatform Ekvita Edenred

Registreerde je je al op ons nieuwe voordelenplatform www.vsoa-voordelen.be?
Nee? Dan loop je heel wat voordelen mis als VSOA-lid:

- Gemiddelde besparing van 1500 euro netto per jaar op jouw dagelijkse aankopen.
- De voordelen altijd bij de hand dankzij de mobiele applicatie Ekvita Edenred!
- Een direct toegankelijke digitale kaart via het platform of via de Ekvita Edenred-app.

Registreren kan nog. Surf naar <https://www.vsoa-voordelen.be/mvc/firstvisitsplit.jsp> en vul aan met je identificatiecode (= VSOA lidnummer) en je activatiecode (= generieke paswoord).

Daarna kies je meteen je eigen gebruikersnaam en paswoord om toegang te krijgen. Vergeet vervolgens niet de app Ekvita Edenred te downloaden en log in met dezelfde gegevens. ■



Geniet van exclusieve voordelen en kortingen!

Ik bekijk ze >>

Vakantie aan zee



Ontdek vanaf nu de compleet vernieuwde vakantieaccommodatie in De Panne. In deze moderne appartementen geniet je een zorgeloos verblijf. Het gebouw én de appartementen zijn voortaan uitgerust met digitale sloten. Je zal dus geen fysieke sleutel meer ontvangen bij aankomst.

Boek dankzij ACLVB en VSOA uw verblijf aan zee bij Residentie Zee-duin I in De Panne met extra voordeel aan ledentarief!

Alvorens te reserveren, neem contact op met het secretariaat-generaal van het VSOA via mail naar vsoa@vsoa.eu. Na controle van je lidmaatschap, ontvang je een

e-mail of je aan de voorwaarden voldoet en toegang hebt tot de voordeeltarieven. Pas daarna kan je online reserveren én betalen via de website.

Voor alle boekingen in de andere vakantie-accommodaties van ACLVB kan je meteen je reservatie aanvragen via het voordelenplatform.

Eén ding is niet veranderd: als VSOA-lid huur je aan het zonnigste tarief. Je dient hiervoor minimum 12 maanden bijdragen betaald te hebben. Hou dus zeker je lidnummer bij de hand indien je een boeking wenst te maken.

Meer informatie via www.vsoa-voordelen.be ■



VSOA
OPENBARE SECTOR

Download
de app...
**je zal niet meer
zonder kunnen!**



Wat? Staat hij nog niet tussen je favoriete apps?

Ontdek hoe veelzijdig onze app is!

-  Super gebruiksvriendelijk
-  Bestel je vouchers in drie klikken
-  Altijd en overal beschikbaar, de klok rond
-  Nooit meer je vouchers vergeten: haal ze tevoorschijn wanneer je ze nodig hebt
-  Beheer eenvoudig je account
-  Krijg toegang tot je vouchers, zelfs offline
-  Bekijk al je besparingen op je voordelenplatform www.vsoa-voordelen.be

Meer dan 600 aanbiedingen staan voor je klaar!

Overtuigd?



Scan
&
download

Nieuwe CEO bij bpost

In het meinummer van Argument vroegen we als vakorganisatie een dringende beslissing over de vacante betrekking van CEO bij bpost. Dirk Tirez, tot voor kort interim-CEO, is nu volwaardig aangesteld aan het hoofd van de bpost group.

© Belgaimage - Dirk Waem



An één van onze eisen, met name de kennis van het bedrijf, met de daaraan gekoppelde ervaring van de business, is met de keuze van Dirk Tirez tegemoetgekomen. Dit is belangrijk voor een bedrijf in een sterk evoluerende markt. Tijdens zijn tijdelijke opdracht ervoeren wij dat hij een gedegen kennis van zaken heeft.

Sociale dialoog

We hopen dat we de sociale dialoog in een serene sfeer en op een constructieve manier nu verder kunnen zetten. De toekomstige impact voor het personeel door de wijzingen in de “e-commerce logistiek business” is enorm. Het is dan ook belangrijk dat het overleg tussen het bedrijf en de vertegenwoordigers van het personeel in de komende jaren optimaal kan verdergezet worden.

Nieuwe beheerscontract

Naast de uitdagingen van de markt is er het nieuwe beheerscontract (het 7de inmiddels) met de overheid (geldig vanaf 1 januari 2022 voor de duur van 5 jaar) dat gerespecteerd moet worden. Ook daar liggen belangrijke uitdagingen voor de nabije toekomst. In deze

bindende overeenkomst wordt duidelijk weergegeven dat ons uitgebreid netwerk verder moet blijven bestaan, daarnaast werden tal van andere te vervullen voorwaarden opnieuw opgenomen. Nieuw is dat bpost ervoor moet zorgen dat er in elke gemeente minstens één geldautomaat beschikbaar is voor de burger, dat 93% van de postkantoren tegen 2026 toegankelijk moeten zijn voor personen met beperkte mobiliteit en dat er gestart wordt met proefprojecten in sommige postkantoren om burgers met een digitale achterstand te detecteren en te helpen.

VSOA-Post wenst Dirk Tirez alle succes toe en hoopt op een uitstekende samenwerking in het belang van alle personeelsleden. ■

Solidariteitsactie voor slachtoffers watersnood

Bij het noodweer met rampzalige gevolgen in juli 2021 zijn ook verschillende postmedewerkers en oud-postmedewerkers slachtoffer geworden van de watersnood. Zoals iedereen kon vaststellen aan de hand van de vele beeldverslagen, was de situatie in een groot deel van ons land hallucinant.



© Belgaimage - Anthony Dehez

Bpost is samen met Actisoc een solidariteitsactie gestart om getroffen collega's te helpen. Ook werd een oproep gedaan om financiële giften te doen op het rekeningnummer van Actisoc (zie kader).

Ook Pensoc heeft beslist om de gepensioneerde leden financieel bij te staan. Indien men minstens een schade heeft van 1000 euro, dan kan

dit aan Pensoc gemeld worden aan de hand van een specifiek ontworpen aanvraagformulier. Dit formulier kan u bekomen bij Pensoc zelf of via VSOA-Post (02/223 00 20 – post@vsoa.eu). Kent u iemand die lid is van onze VZW doch om de één of de andere reden (verlies woonst, hospitalisatie...) niet bereikbaar is per post, bezorg hem dan deze informatie.

Wilt u een gift doen, dan kan dit op het nummer

BE93 0000 2538 1967 (IBAN) BPOTBEB1(BIC) met vermelding 'Solidariteit overstromingen'. Giften vanaf 40 euro zijn fiscaal aftrekbaar. Actisoc zorgt ervoor dat de steun goed terecht komt. ■

Ariane, regionaal vrijgestelde van het district Brussel, vertrekt met pensioen

In 1979 werd Ariane Goyens door de toenmalige RTT aangeworven als 'economisch stagiair' niveau 2A voor 1 jaar. Tijdens dat jaar werkte ze als "litigator" bij R05 (Kantoor Van Ontvangsten) in Brussel. Nu gaat ze met pensioen.



Ariane Goyens

"In 1979 nam ik deel aan een wervingsexamen voor een tweetalige, waarvoor ik slaagde, zodat ik "voor het leven" kon worden aangenomen, zoals dat destijds bij de RTT werd genoemd", zo vertelt ze.

"Na twee jaar R05 en vijf jaar CTX R0 (Geschilendienst), vroeg ik om overgeplaatst te worden naar CO (Public Relations and Commercial Department), waar ik tot 1993 ben gebleven, nadat ik CO4 en CO6 had doorlopen en intussen was geslaagd voor de selectie Sectiechef in de afdeling Verkoopcoördinatie."

VSOA-gedelegeerde

Van '93 tot '96 was Ariane Account Manager bij MC ASM en van '96 tot '98 Management Assistant bij Community Relations. "Inmiddels werd ik geselecteerd voor M3. In juni '98 slaagde ik als VSOA-afgevaardigde voor de selectie Regionaal vrijgestelde District 3, een functie die ik van september '98 tot 31 juli 2021, bijna 23 jaar lang, met veel plezier en voldoening heb waargenomen."

Ten dienste staan van anderen of gewoon naar hen luisteren is altijd haar passie geweest, het hoofddoel in haar leven. "Ik kon me alleen maar goed in mijn vel voelen wanneer er een oplossing werd gevonden voor de problemen die mij werden voorgelegd. Ik denk dat ik zonder enige pretentie mag zeggen dat ik er vaak in geslaagd ben de beste oplossing voor onze leden te vinden, aangezien het de leden zelf zijn die mij dit vaak later hebben verteld."

Familieboerderij

Na iets meer dan 42 jaar te hebben gewerkt besliste Ariane de bladzijde om te slaan en zich te concentreren op een nieuw project dat haar al en-

kele jaren na aan het hart ligt. "Men heeft mij altijd verteld dat je je vooraf goed op je pensioen moet voorbereiden. Dat is precies wat ik heb gedaan."

Op 1 augustus ging ze een nieuwe uitdaging aan. "Het is eigenlijk een droom die ik waarmaak en die ik gereserveerd had voor de "post-Proximus"-periode. Ik beheer momenteel een evenementenruimte die ik onlangs heb opgezet in de familieboerderij te Landen. Ook hier luister ik naar anderen en doe ik mijn uiterste best om van hun evenement een succes te maken."

"Gedurende mijn hele loopbaan, of het nu bij de RTT, Belgacom, Proximus of het VSOA was, ben ik altijd met plezier naar het werk gegaan. Ik heb nog nooit 's morgens tegen mezelf moeten zeggen: "Ik moet weer naar mijn werk!" of "Was het maar al weekend of vakantie".

In deze moeilijke tijden wenst Ariane al onze Proximus-leden en collega's veel arbeidsvreugde toe, "want wij brengen een groot deel van ons leven op het werk door en de tijd vliegt".

Als u vragen hebt, aarzel dan niet om contact op te nemen met haar vervangster, Pascale Volckaerts.

Pascale Volckaerts, nieuwe regionaal vrijgestelde voor het district Brussel

Pascale Volckaerts, vrijgesteld hoofd-afgevaardigde in het district Brussel, aanvaardde een grote uitdaging. Sinds 1 augustus 2021 volgt ze Ariane Goyens op als regionaal vrijgestelde voor het district Brussel. Pascale: "Ik ben bij Belgacom begonnen als V6 in het Winback Team. Daarna werkte ik bij het NCC onder CBU als V5 (FOS voor de grote klanten). Nadien bekleedde ik een 2A-functie binnen het Enterprise Care Team (ECAT) van EBU."

Bij het VSOA was Pascale meer dan 7 jaar lang secretaris voor het district 3. "In 2019 ben ik



Pascale Volckaerts

vrijgesteld hoofdafgevaardigde geworden om het secretariaat van het VSOA-Proximus te versterken. Ik ben effectief lid van het LPCSW (Lo-

kaal Paritair Comité voor Sociale onderhandeling en Welzijn op het werk), van de werkgroep WoW (Welzijn op het werk) en titularis voor het Job Center. Als regionaal vrijgestelde voor Brussel zal ik me nog meer kunnen inzetten voor de werknemers van Proximus, om hun vragen te beantwoorden, hun problemen trachten op te lossen, enz. Ik ben enorm blij om deze uitdaging aan te gaan en me te kunnen blijven inzetten voor de leden van het VSOA."

We wensen Pascale veel succes in haar nieuwe functie.

Eindelijk nieuwe arbeidstijdregeling en telewerk

Na lang wachten, vragen en smeken werd er kort voor het zomerreces een akkoord bereikt tussen de overheid en de vakorganisaties over de invoering van een nieuwe arbeidstijdregeling en telewerk.

Het moet gezegd. Sinds het aantreden van de nieuwe minister van Justitie er een enorme vooruitgang geboekt in de dossiers die door zijn voorgangers steeds op de lange baan werden geschoven. De samenwerking met zijn beleidscollega's verloopt bovendien optimaal. Zoals verwacht wringt voor het invoeren van beide voormelde zaken het schoentje op het niveau van de verschillende directiecomités, zowel in het noorden als het zuiden van het land. Reeds in het verleden heeft het VSOA de eigengereidheid van deze comités aan de kaak gesteld.

Bijkomende regels

Ondanks het feit dat beide reglementen duidelijk zijn en bovendien worden aangevuld door een lijst met veelgestelde vragen die een antwoord geeft op bijna alle mogelijke problemen die zich zouden kunnen voordoen, achten de comités het nodig bijkomende regels uit te vaardigen. Sommige van deze regels zijn te gek voor woorden en VSOA reageert keer op keer door erop te wijzen dat hun aanpassingen niet kunnen of zelfs niet wettig zijn. Ook wanneer er vanuit de administratie wordt op gewezen, leggen zij dit naast zich neer.

In de nieuwe arbeidstijdregeling kunnen de meeste personeelsleden zelf kiezen in welk systeem ze instappen, hetzij systeem A (met tijdsregistratie) hetzij systeem B (zonder tijdsregistratie). Het reglement voorziet duidelijk dat men in systeem B zich op geen enkele wijze dient te registreren. Welnu, in meerdere entiteiten wordt men onder druk gezet om dit toch te doen. Sommige gaan zelfs zo ver te zeggen dat wie zich niet registreert, geen recht zal hebben op telewerk. Een ander vaak opduikend probleem is de aanpassing van de glij- en stamtijden. In het reglement wordt duidelijk vermeld dat enkel het vroegste aanvansuur en laatste vertrekuren kunnen worden aangepast, mits voorlegging aan het BOC voor advies.

Ook deze bepaling lijken de directiecomités niet te begrijpen.

Overleg

Het VSOA, samen met de collega's van de andere vakorganisaties, heeft deze problemen al op de tafel gelegd van het sectoroverleg, waar de overheid met verbazing heeft kennisgenomen van de verschillende voorstellen uitgaande van de directiecomités. Er zou overleg worden gepleegd met de beide colleges.

Nu ja, die colleges, waar staan die eigenlijk voor en wat is de bedoeling van hun werking? Hier werd op initiatief van het VSOA, in samenspraak met de andere vakbonden, een open brief gestuurd waarin de interpretatie en implementatie van de nieuwe reglementen aan de kaak werden gesteld. Wij hadden gehoopt in hen een partner te vinden om de directiecomités terecht te wijzen, en opnieuw hebben wij voorgesteld om met hen in overleg te gaan. Helaas het antwoord dat wij mochten ontvangen van het College van Hoven en Rechtbank, was een lege doos. Het College van het Openbaar Ministerie heeft nog niet geantwoord.

In een laatste poging om toch te worden gehoord en in de hoop dat van daaruit een reactie

zou komen, werd een onderhoud gevraagd met de nieuwe directeur-generaal van de rechterlijke orde, de heer Michaël Lamhasni. Deze laatste was verwonderd over de talrijke onregelmatigheden en heeft gevraagd alle problemen op te lijsten en hem over te maken. Dit met de bedoeling om in samenspraak met de personeelsdienst aan alle actoren binnen de rechterlijke orde een nota te richten waarin wordt aangedrongen de reglementen correct toe te passen.

Narcistisch

In elk geval blijft het VSOA de situatie op de voet volgen en zullen wij niet nalaten te gepasten tijde alle middelen in te zetten tegen de narcistische houding van de directiecomités en de leidinggevend in deze beide dossiers. Zo werd onlangs een formeel verzoek verstuurd naar het BOC Gent met de vraag om in toepassing van de Codex over het welzijn op het werk (Boek I – Titel 3 – artikel I.3-4) tot het inrichten van een psychosociale enquête onder de personeelsleden van de Vrederegerechten en Politierichtbanken Oost-Vlaanderen en de rechtbank van eerste aanleg van het arrondissement Brugge. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE

Voorzitter VSOA-RO

Nieuw mandaat voor de voorzitter

Als gevolg van de COVID-19 pandemie kon dit jaar de algemene vergadering voor de verkiezing van de voorzitter, niet fysiek doorgaan. Wij hebben daarom een beroep gedaan op een bedrijf om deze verkiezingen toch te laten plaatsvinden via elektronische weg. De verkiezingen werden op vrijdag 25 juni 2021 gehouden.

De enige kandidaat was de uittredende voorzitter, Guy Van Cauwenbergh, die met een zeer ruime meerderheid werd herverkozen. Wij houden er aan iedereen te bedanken die zijn stem heeft uitgebracht en het vertrouwen in de uittredende voorzitter heeft bevestigd. Het permanent bureau. ■



Telewerk : de regelgeving verandert

De gezondheidscrisis heeft onze werkorganisatie volledig op haar kop gezet, maar heeft er ook voor gezorgd dat we de geldende regels op diverse gebieden, waaronder telewerk, herbekeken hebben. Zo heeft HR Rail, in nauwe samenwerking met Infrabel en NMBS, een nieuwe regelgeving uitgewerkt die op 1 juli in werking trad, maar de praktische toepassing zal afhangen van de gezondheidsmaatregelen genomen door het overlegcomité.



De maatregelen van de overheid krijgen uiteraard voorrang op de interne regelgeving. Sinds 27 juni is telewerk niet meer verplicht, maar blijft het aangeraden zolang de regels van social distancing van toepassing zijn. In dit kader vond de terugkeer naar kantoor plaats in de maanden juli en augustus volgens de voorgeschreven organisatie, die is voorzien per entiteit waar je bent tewerkgesteld. Deze voorschriften kunnen steeds binnen het bedrijf worden geraadpleegd.

Met het oog op de toekomst hebben de entiteiten van de Belgische Spoorwegen nagedacht over hun toekomstige werkorganisatie. Het overleg tussen HR Rail, Infrabel en NMBS heeft dan ook de deur geopend voor een versoepeling en uitbreiding van het telewerk. Deze nieuwe regelgeving zal van toepassing zijn zodra onze federale autoriteiten de gezondheidsmaatregelen met betrekking tot het telewerk en social distancing opheffen.

Wat verandert er?

- Medewerkers die halftijds werken kunnen ook telewerk aanvragen, net als hun collega's die voltijds, 9/10de of 4/5de werken. Medewerkers die door hun functie in het weekend en op feestdagen moeten werken, kunnen telewerken, indien mogelijk.
- Telewerk kan opgenomen worden in uren en minuten, in combinatie met werk of opleiding op kantoor.
- Het zal mogelijk zijn om van de verplichte aanwezigheid af te wijken tijdens de vaste stamtijden of om afwezig te zijn met de voorafgaande toestemming van de onmiddellijke leidinggevende.
- Je kan ook op een andere plek dan je domicilie telewerken, zoals bijvoorbeeld een tweede verblijfplaats in België. Daarvoor heb je het geschreven akkoord van je hiërarchische lijn nodig en moet je het adres van je telewerklocatie doorgeven. Dit is nodig om de medewerkers te kunnen dekken door de verzekering in het kader van een werkonzeval of een ongeval op de weg naar of van het werk.

We brengen jullie uiteraard op de hoogte van de datum waarop we opnieuw kunnen terugkeren naar de normaliteit en deze nieuwe telewerkregels van kracht worden. Dus hou de actualiteit in de gaten!

Meer informatie over het nieuwe regelgevend kader voor telewerk vind je op het intranet van HR Rail in de rubriek Je loopbaan > Telewerk en in het bericht 30 H-HR/2020. Bovendien heeft elke entiteit een specifiek telewerkbeleid opgesteld voor haar medewerkers. Op het intranet van jouw entiteit vind je de concrete regels die voor jou van toepassing zijn. ■

RailCare staat voor u klaar



Misschien bent u slachtoffer geworden van de uitzonderlijke overstromingen in juli? Vergeet dan niet dat RailCare voor u klaarstaat!

Als uw woning door het noodweer werd getroffen, helpt RailCare u met een financiële ondersteuning via een gift.

Met deze eerste hulp kan u de meest dringende, onvoorziene en noodzakelijke kosten makkelijker opvangen.

Deze tegemoetkoming wordt toegekend aan begunstigden van RailCare (statutaire medewerkers) voor schade in het woongedeelte van de woning en niet in kelders, garages en bijgebouwen.

Hoe kan ik hulp krijgen?

De aanvraag moet in principe binnen een maand na de ramp ingediend worden. Gelet op de uitzonderlijke omstandigheden heeft HR Rail de deadline verlengd. Is uw aanvraag nog niet ingediend, neem dan zo vlug mogelijk contact op met de maatschappelijk assistent van het onthaalpunt het dichtst bij uw woonplaats of werkplek.

U vindt de verschillende contactadressen terug op onze website <https://www.vsoa-rail.be/nl/news/railcare-staat-voor-je-klaar> ■

Dringend meer investeren in Defensie!

Na de overstromingen: de balans

Kort na de vreselijke overstromingen van juli in ons land, gingen verschillende stemmen op in de pers en de sociale netwerken die met de vinger wezen naar de afwezigheid van Defensie op het terrein. Politiek en burgers betreurden het gebrek aan militaire aanwezigheid in de getroffen gemeenten tijdens de reddingsoperaties. Toch werd Defensie ingezet in de eerste uren na de ramp. Wat is er echt gebeurd? We maken de balans op.



© Belgian Defence - Jorn Urbain

Naast het uitdelen van duizenden warme maaltijden per dag, is Defensie verantwoordelijk voor de coördinatie van de voedseldistributie in de getroffen gebieden.

Geen boten of helikopters meer?

Vanaf 14 en 15 juli was Defensie aanwezig in de provincie Luik met voertuigen en personeel om de slachtoffers te helpen evacueren. In tegenstelling tot wat in de pers is gemeld, werden er wel sillingerboten ontplooid, maar deze konden niet worden ingezet vanwege de kracht van de stroming en de diepte van het water. De NH90 stonden ook stand-by, klaar om dezelfde dag op te stijgen, maar het was het weer dat het te gevaarlijk maakte om reddingsvluchten uit te voeren. Op 16 juli voerde de NH90 van Search And Rescue echter 16 helikoptervluchten uit met takelactiviteiten en 2 vluchten om mensen te redden. De sillingerboten en boten van het 4de Genie werden ingezet in Comblain-la-Tour, Theux en Pepinster.

"We moeten twee dingen onderscheiden", legt Dimitry Modaert, voorzitter van VSOA-Defensie, uit. "Ten eerste het gebrek aan kennis van de bevolking en de politieke wereld over crisisbeheersing en het functioneren van Defensie en ten tweede het gebrek aan visie op de huidige staat van Defensie in termen van middelen en personeel", vervolgt Dimitry Modaert. "Defensie kan zich niet 'zomaar ontplooiën. Het personeel wordt alleen op het terrein ontplooid op politiek bevel en na analyse. De kritiek op het feit dat de NH90 niet meteen kon opstijgen, komt simpelweg voort uit een gebrek aan gezond verstand: de eerste veiligheidsregel is het vermijden van bijkomende ongevallen! Wat zou er gezegd zijn als de NH90 op een van de huizen van de slachtoffers was gecrasht?" »

Het gebrek aan middelen, zowel uitrusting als personeel werd door Generaal Thys, Vice-CHOD, zelf in de pers aan de orde gesteld. Het feit dat Defensie niet langer over de capaciteit beschikt om bruggen te leggen of andere middelen heeft die nuttig en noodzakelijk zijn voor grootschalige opruiming en wederopbouw, is te wijten aan decennia van onderinvestering in Defensie.

"Ik denk dat de politieke wereld zich niet bewust is geworden van de omvang van het capaciteitsverlies dat Defensie de afgelopen jaren heeft geleden", vervolgt Dimitry Modaert. "Ik hoop echt dat we niet zullen wachten op een nieuwe ramp om de grenzen van ons Departement opnieuw op te zoeken."

Koks en psychologen

Van alle functies en specialiteiten binnen Defensie die in het veld werden ingezet, zijn er twee waar we niet echt aan hadden gedacht: koks en psychologen. De eersten hebben sinds het begin van de ramp een fundamentele rol gespeeld: het verstrekken van warme maaltijden aan de getroffen en, van wie het merendeel nog steeds geen toegang heeft tot elektriciteit en stromend water. Psychologen en preventieadviseurs waren sinds 20 juli ter plaatse om de slachtoffers te ontmoeten en psychosociale hulp aan te bieden waar nodig. Deze laatsten hebben ervaring opgedaan tijdens operaties in het buitenland en in het aanhoren van soms zeer moeilijke verhalen. Deze militaire specificiteit, en in het bijzonder hun opleiding in stress en trauma, is duidelijk een aanwinst voor het werken in complexe situaties.

"Dit opent opnieuw het debat over de buitensporige outsourcing", legt Dmitry Modaert uit. "Door veelvuldig te herhalen dat bepaalde taken gemakkelijk kunnen worden uitgevoerd door externen uit de burgersector verliezen we hierdoor de militaire specificiteit en dus het vermogen om snel te handelen in geval van een crisis." Tijdens een debat over outsourcing in een commissie van Landsverdediging vroegen enkele leden van onze huidige regering of er echt een verschil is tussen een militaire kok en een kok uit de Lunch Garden! "Ik hoop dat na het zien van onze militaire koks die maaltijden bereiden op veldkeukens tussen het puin, onze beleidsmakers het belang inzien van het behouden en het trainen van personeel om ondersteuning te bieden in dit soort omstandigheden", beklemtoont Dmitry Modaert.

Laatste bolwerk van de natie?

Net als tijdens de pieken van de Covid-19 pandemie heeft Defensie opnieuw gereageerd met personeel en eigen middelen. En toch, zoals de militaire autoriteit zelf zegt, is dit niet genoeg om de huidige crisis in de zwaarst getroffen gemeenten het hoofd te bieden. Ondanks het verlies van Genie en logistieke capaciteiten, gebrek aan personeel en gebrek aan crisismangement van de politiek, komt het militair personeel tussen met de middelen die hen ter beschikking staan, maar vooral met, nog maar eens, een goede dosis motivatie en inzet.

"We weten dat veel militairen uit hun verlof gekomen zijn of in hun vrije tijd de bevolking ge-



Honderden militairen werden ingezet om de straten vrij te maken en getroffen huizen te evacueren.

© Belgian Defence



Vanaf het begin van de ramp is het leger betrokken geweest bij de hulpverlening en de evacuatie van de slachtoffers.

© Belgian Defence

holpen hebben, ook al werd hun eenheid niet ingezet. Dit toont aan, voor zover dit nog nodig was, dat de bereidheid om te helpen eigen is aan ons personeel", zegt Dmitry Modaert. "Toch waarschuwen we als representatieve vakbondsorganisatie de politiek al jaren voor het gebrek aan structurele investeringen in het personeel."

Defensie is niet het enige departement van algemeen belang dat bezuinigingen en een totale desinvestering in materieel en personeel betreurt. De Civiele bescherming, wiens eerste opdracht is om de bevolking te helpen tijdens rampen, zag 4 van haar 6 kazernes sluiten tijdens de vorige legislatuur. Haar actie op het terrein tijdens de overstromingen werd daarom ook beperkt door een gebrek aan materieel en personeel. Dan rijst de vraag: tot wanneer kan Defensie zijn hulp aan de natie en de bescher-

ming van ons grondgebied zowel in België als in het buitenland verzekeren?

"Het is dringend nodig om te herinvesteren in het personeel en het beroep aantrekkelijker te maken. Het huidige wervingspotentieel van om en bij 2.500 plaatsen per jaar, is een goede zaak, maar het is nog steeds nodig om de juiste profielen aan te trekken en vooral om ze te behouden", vervolgt Dmitry Modaert. "Alleen het politiek besef van de staat waarin Defensie zich bevindt, in combinatie met een massale herinvestering in het departement, inclusief een weddeverhoging, zou de trend kunnen keren", besluit Dmitry Modaert.

Ter afsluiting en ter herinnering: Defensie is als een verzekering, niemand wil ervoor betalen, maar als er een ramp gebeurt, zijn we erg blij dat we er een hebben. Een goede verstaander ...

Sporten mogelijk na de diensturen

In juni 2021 werden de richtlijnen voor het beoefenen van sport binnen de geïntegreerde politie aangepast. De vorige richtlijnen dateerden van 2003 en voldeden niet meer aan de huidige maatschappelijke context en de filosofie van een moderne organisatie. Nu wordt eindelijk de mogelijkheid geboden om na de diensturen aan de fysieke conditie te werken.



In ons memorandum van 2010 hebben wij al een voorzet gegeven om sportbeoefening binnen de geïntegreerde politie attractiever te maken. Een constructief en concreet voorstel hierover hebben wij opnieuw opgenomen in ons memorandum 2020 (te raadplegen via onze website www.vsoa-pol.be - hoofdstuk 3.3: sport en het onderhouden van de fysieke conditie).

Omzendbrief

De ministeriële omzendbrief GPI 37bis van 11 juni 2021 verduidelijkt de principes en is van toepassing op alle personeelsleden van de geïntegreerde politie, statutair en contractueel.

Het is al voldoende bewezen dat sportende werknemers productiever zijn op de werkvloer en minder vaak ziek zijn. "Een gezonde geest in een gezond lichaam" is een bekend motto. Een mens is maar gezond als hij zowel intellectueel als sportief actief is. Daarom kiezen steeds meer werkgevers ervoor sportgelegenheid binnen het bedrijf te creëren.

Een professor in de arbeidsgeneeskunde bevestigde onlangs in de media dat een goede fysieke conditie voor iedereen belangrijk is, maar nog meer voor veiligheidspersoneel zoals politie en brandweer. Maar hij voegde er aan toe dat het uitwerken van een fit- en gezondheidsbeleid door iedere federale of lokale werkgever een groepsdynamiek zou creëren waardoor personeelsleden elkaar gaan stimuleren om samen te sporten.

Er valt voor de werkgever bovendien een hoop winst te behalen met deze maatregel. De werkgever kan kosten besparen door te investeren in de ge-

zondheid van zijn werknemers. Iets wat duurder lijkt, maar minder verzuim brengt geld op.

Het politiewerk vergt een hoge fysieke inzetbaarheid. Niemand moet er dan ook niet aan twijfelen dat de politieambtenaar op het terrein regelmatig wordt geconfronteerd met situaties die een hoge fysieke inspanning eisen. Daar waar er qua geweldsbeheersing reeds regelmatig wordt getraind, was er qua fysieke conditie een grote leemte.

Na de basisopleiding moet er blijvende aandacht worden geschonken aan de fysieke conditie van de politiemensen. Nu wordt eindelijk de mogelijkheid geboden om na de diensturen aan de fysieke conditie te werken.

Valsspelers zijn gewaarschuwd

Personeelsleden die betrappt worden op misbruik van de regels verliezen het recht om een uur per week in te geven als dienstprestatie en riskeren ook een tuchtonderzoek.

Uiteraard geven deze activiteiten geen recht op een toelage voor overuren, nacht- of weekenduren. Maar als de sportbeoefening wordt aangerekend als dienstprestatie, valt ze onder de toepassing van de regelgeving m.b.t. de arbeidsongevallen.

De nieuwe regels zullen elk jaar worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

VSOA-Politie: uw betrouwbaar informatiepunt

Ben je lid en heb je een vraag over bijvoorbeeld deeltijds werken, verloven of toelagen en vergoedingen? Stel je vraag dan rechtstreeks aan ons nationaal secretariaat.

Je kan het nationaal secretariaat telefonisch bereiken van maandag tot vrijdag tussen 09.00 - 12.00 uur en 12.30 - 16.00 uur op ons algemeen telefoonnummer 02 660 59 11.

Of stel je vraag online via info@vsoa-pol.be of door het contactformulier in te vullen op onze site www.vsoa-pol.be. ■

Nijpend lerarentekort

Wie wil nog leraar worden?

Al midden augustus gaf de directeur-generaal van Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Lieven Boeve, tijdens een interview op Kanaal Z aan, dat er nu al leraren te weinig zijn om het schoolteam te kunnen samenstellen tegen 1 september. “Het probleem is nijpender dan ooit en bedreigt de onderwijskwaliteit”, voegde hij er nog aan toe.

Leraar worden!? Neen, bedankt... En wie de sprong de afgelopen jaren toch nog heeft gewaagd, is binnen de vijf jaar alweer weg... Ook dat probleem blijft zich manifesteren en raakt maar niet opgelost. Resultaat: een nog nijpender lerarentekort aan de vooravond van het nieuwe schooljaar dan de voorgaande jaren.

Wie wil nog leraar zijn?

Het tekort neigt almaar meer naar een acuut én dramatisch probleem: zowel in het basisonderwijs als voor sommige vakken in het secundair onderwijs vindt men geen leraren meer.

Jongeren voelen zich niet meer geroepen om aan een lerarenopleiding te beginnen... Wie het toch nog doet en voor de opleiding slaagt, moet eerst aan de lokroep van de privésector kunnen weerstaan. Daarbovenop is van de startende leerkrachten meer dan drie op de tien - de helft in het secundair en een kwart in het basisonderwijs - binnen de vijf jaar alweer weg. Dit door overbevraging met een té hoge werkdruk als gevolg en een té geringe werkzekerheid en dito verloning.

Bovendien lijkt die exodus zich ook almaar meer door te zetten onder wie al langer in het onderwijs staat: ook hier zijn té weinig degelijke ondersteuning (kinderverzorging in het kleuteronderwijs), té veel planlast, de toenemende juridisering, de aanhoudende en onhoudbare toename van de werkdruk... de voornaamste oorzaken.

Door het uitblijven van deugdelijke maatregelen inzake werkbaar werk, blijft het aantal burn outs de laatste jaren gestaag toenemen en haken vandaag dus ook meer en meer onderwijspersoneelsleden af die al jaren in het onderwijs staan.

“Enkel maatregelen voor startende leerkrachten zullen echter niet voldoende zijn om de exodus tegen te gaan.”

Doemscenario

Het tekort aan leraren heeft inmiddels de proporties van een doemscenario aangenomen. Hiervoor werd al in het Vlaams Regeerakkoord van 1999 – dit leest u wel degelijk goed – voor gewaarschuwd.

De Vlaamse regering van toen was vast besloten om van de herwaardering van het lerarenberoep een belangrijk beleidsthema te maken. Een actieplan had tot hoger doel om op korte termijn spoedmaatregelen voor het basis- en secundair onderwijs te treffen.



Alle voornemens ten spijt moeten we echter vaststellen, dat er aan de schrijnende pijnpunten die 20 jaar geleden al acuut waren nog te weinig structureel is verholpen.

Via onderwijscao 11 - en dus op voorstel én dankzij de onderwijsvakbonden - konden er wel al een aantal maatregelen worden gerealiseerd om het lerarenberoep aantrekkelijker te maken. Zo werd de koopkracht voor het personeel van alle onderwijsniveaus verhoogd (op 1 januari 2021 met 1,1 % t.o.v. augustus 2018) en werd er een bijkomende loontrap ingevoerd, zodat personeelsleden zich financieel gewaardeerd blijven voelen; ook op het einde van hun loopbaan.

Aan tijdelijke leerkrachten wordt inmiddels een beter loopbaanperspectief aangeboden via het oprichten van lerarenplatforms, die hen een volledig schooljaar werkzekerheid garanderen. Daarnaast hebben zij ook recht op een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding en kunnen zij nu ook sneller aanspraak maken op het recht op een aanstelling voor doorlopende duur (TADD) en kunnen zij ook sneller vast worden benoemd.

Werkbaar werk

Enkel maatregelen voor startende leerkrachten zullen echter niet voldoende zijn om de exodus tegen te gaan. De introductie van masters in het basisonderwijs al evenmin.

De laatste jaren heeft het lerarenberoep in het algemeen heel wat imagoschade opgelopen en hebben alle leerkrachten zware slagen moeten incasseren. Een beroep kan maar prestige genieten, wanneer iedereen de professionaliteit ervan erkent... Daarom is er dringend nood aan werkbaar werk en erkenning voor alle leraren waardoor er opnieuw én bewust voor het lerarenberoep wordt gekozen én dat het mogelijk maakt om het beroep uit te oefenen en ook te blijven uitoefenen. Leerkrachten zijn immers de fundamentele pijlers in de ontwikkeling van onze kinderen en van onze maatschappij.

Marnix HEYNDRIKX
Voorzitter VSOA-Onderwijs



GENIET VAN EEN INTERESSANTE KORTING OP UW AUTOVERZEKERING.

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 01/09/2021 t.e.m. 30/09/2021.

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.

