



argument



Contact

VSOA ALGEMEEN SECRETARIAAT

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

VSOA-SPOOR

T. 02/549 52 29
E-mail: secretariaat@vsoa-rail.be
www.vsoa-rail.be

VSOA-FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

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

VSOA-LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be
http://slfpvsoa-alr-lrb.be

VSOA-ONDERWIJS

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

SLFP-ENSEIGNEMENT

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

VSOA-POST

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

VSOA PROXIMUS

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

VSOA-RECHTERLIJKE ORDE

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

VSOA-DEFENSIE

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

VSOA-FINANCIËN

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

VSOA-POLITIE

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

Inhoud



Vraag je syndicale premie aan

8

Als personeelslid (statutair of contractueel) in één van de overheidsdiensten ontvang je voor 31 maart 2023 een 'aanvraag van de syndicale premie' van je werkgever.



Sociaal akkoord bij het spoor

11

Na weken van onderhandelingen hebben het gemeenschappelijk vakbondsfront en de Directie van de Belgische Spoorwegen op 22 maart een sociaal akkoord bereikt voor 2023-2024.



Laatste nieuws over de IFIC

17

De twee fasen van de implementering van de IF-IC zijn achter de rug en de verschillende interne beroepscomités zijn beëindigd



Tweede campagne geweld tegen politie

18

VSOA-Politie lanceert een nieuwe campagne en koos ditmaal om een boek te schrijven over het fenomeen geweld tegen politie. Het boek bevat verhalen en getuigenissen van politiemensen die geconfronteerd werden met gewelddaden.



Bedankt veteranen

20

Dankwoord aan alle veteranen voor hun dienst en toewijding aan ons land.



Lees Argument online

Je wil graag de laatste editie van Argument online doorbladeren? Dat kan dankzij onze digitale versie.

www.vsoa.eu/magazine

Je wenst niet langer Argument in de brievenbus te ontvangen, maar je kiest om het digitaal te lezen? Dat kan ook.

Stuur ons dan een e-mail naar vsoa@vsoa.eu met de mededeling "ik lees Argument online en wens geen papieren versie in de bus".



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



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

Colofon

Verantwoordelijke uitgever
Redactieleden:

François Fernandez-Corrales - Boudewijnlaan 20-21, 1000 Brussel
Nisrine Chihi, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle,
Laurence Gastout, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Patrick
Rojjens, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe,
Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans

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

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



Mistroostig begin van de lente

“De acties van de vakbonden mogen in geen enkel geval beschouwd worden als intimidatie of terrorisme.”

Het begin van de lente ziet er heel mistroostig uit. En dat heeft niet alleen met het weer te maken.

De federale begrotingscontrole werd eind maart afgerond. Bedoeling was een evaluatie te maken van de budgetten voor 2023 en 2024. Een korte beschrijving volgt.

Laten we duidelijk zijn: er is in 2023 geen budget beschikbaar voor het personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Het minimumpensioen wordt aangetast. Na beloftes en een akkoord zal de in januari 2024 voorziene verhoging bescheidener zijn dan wat werd aangekondigd, om te besparen. Nog steeds in het kader van de pensioenen: het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zal definitief afgeschaft worden. Het tijdelijke pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zal op zijn beurt vervangen worden door een nieuw systeem van medische opvolging. We kijken met aandacht uit naar de toelichtingen van de bevoegde ministers en de onderhandeling die daarop zal volgen. Voor de politie zal het stelsel van “non-activiteit voorafgaand aan het pensioen” (NAVAP-stelsel) geleidelijk aan verdwijnen. Er werd nochtans een akkoord onderhandeld waarbij werd voorzien dat het systeem zou blijven duren tot aan de invoering van de hervorming van de pensioenen die de penibiliteit in rekening neemt. Wat is de waarde van de akkoorden en beloftes van onze politieke verantwoordelijken? De vraag stellen is ze beantwoorden.

Woelige periode

We zitten in een woelige periode en gemakkelijheidshalve worden de vakorganisaties eens te meer met de vinger gewezen als de verantwoordelijken van de ellende in onze samenleving. In de privésector wordt het stakingsrecht bedreigd. In het conflict tussen Delhaize en de vakbonden wordt het uitdelen van flyers voor een winkel als intimidatie beschouwd. Het is zo ver gekomen, het woord intimidatie is gevallen,



en dat woord laat veronderstellen dat de vakbonden gewelddadig zijn in hun acties.

Erger nog, wegens gebrek aan argumenten om de beslissingen van de Premier en van de minister van Justitie te rechtvaardigen omdat het sectoraal akkoord binnen de politie niet wordt uitgevoerd, stelt de voorzitter van hun partij de acties van de vakorganisaties, en meer bepaald die in de openbare diensten, gelijk met terroristische daden en, kort door de bocht genomen, zijn we terroristen.

We moeten die semantische en verbale drift aanklagen. De vreedzame betwisting en de acties van de vakbonden mogen in geen enkel geval beschouwd worden als intimidatie of terrorisme. Als we ons laten doen en niet reageren, wat zal dan de volgende stap zijn? Gevangenisstraffen voor onze militanten wegens

syndicale activiteiten die als subversief zouden beoordeeld worden? Dat verbaal geweld kan niet getolereerd worden, alvast niet als het van verantwoordelijken van democratische partijen uitgaat.

Van geweld gesproken: wij, en meer bepaald onze collega's uit de hulpverlenings- en politiediensten, worden er dagelijks aan blootgesteld. In het kader van hun tweejarig actieplan hebben onze collega's van VSOA-Politie zopas een boek uitgegeven, met als schokkende titel “F*ck you flik”, over het geweld dat de politie ondergaat.

Bij het begin van deze mistroostige lente kunnen we beslist alleen maar grimlachen. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Algemeen voorzitter VSOA

Rekenhof neemt de voordelige tantièmes onder vuur

VSOA wil nog steeds de erkenning van zware beroepen!

Het VSOA vreest een nieuwe aantasting van de pensioenrechten van het overheidspersoneel, nu het Rekenhof aanstuurt op een herziening van de preferentiële tantièmes. VSOA wil terug aan de onderhandelingstafel om de regeling zware beroepen nieuw leven in te blazen. Wie een zwaar beroep uitoefent, contractueel of statutair, zou inderdaad minder lang moeten werken !



VSOA in actie te Brussel op 6 maart voor sterke pensioenen voor iedereen!

Wat zijn preferentiële tantièmes?

Preferentiële tantièmes of voordelige loopbaanbreuken zorgen ervoor dat een ambtenaar sneller aan het vereiste aantal loopbaan jaren komt om met (vervroegd) pensioen te gaan. Let wel: zeker niet alle ambtenaren genieten dit voordelig stelsel!

Wat wil het Rekenhof?

Het Rekenhof onderzocht de voordelige tantièmes en bracht verslag uit aan het federaal Parlement zo lezen we in een persbericht van 27 april jl. van het Rekenhof. Het Rekenhof wil dat de Regering/Parlement deze voordelige loopbaanbreuken van ambtenaren herzielt. De regeling van de tantièmes schiet volgens het Rekenhof tekort evenals de controle op de

naleving hiervan door de Federale Pensioen dienst. De overheden doen de aangiften van de actieve diensten immers niet steeds correct.

Wat zegt het Rekenhof niet in zijn persbericht?

Het Rekenhof heeft het slechts sporadisch in zijn audit, over de graduele verlaging van de 'verhogingscoëfficiënten' die niettemin het stelsel van het preferentieel tantième vandaag uitholt! Behalve voor de militairen, geldt voor de berekening van het pensioen een graduele en significante verlaging van het pensioen en telt de loopbaan zelf minder mee. Een tantième van 1/50 die in 2016 een omzetting kende van 1,20 werd tegen 2022 gereduceerd tot slechts 1,05; een tantième van 1/55 kende in 2016 een omzetting van

1,09 om in 2022 ook nog slechts 1,05 te bedragen. Het gunstige effect van de tantièmes is quasi verdwenen, alleen al door deze maatregel.

Wat wil het VSOA?

Het VSOA is zich ervan bewust dat het stelsel van de voordelige loopbaanbreuken moet herzien worden en werkte daarom in 2019 constructief mee aan de vervanging ervan door een regeling zware beroepen die meer aansluit bij de tijd!

De regeling zware beroepen haalde het evenwel niet en werd van tafel gevoerd. Ook vandaag is de invoering van zware beroepen helaas niet voorzien in het Regeerakkoord.

We hadden in 2019 een zwaar onderhandeld akkoord over een gedetailleerde lijst met zware beroepen die in werking zou treden vanaf januari 2020 en die een aantal onbillijkheden had kunnen rechtzetten. Zo zouden bv. magistraten en professoren die voordelen niet meer kennen, terwijl deze nu wel en dus nog steeds een tantième genieten. Maar de vuilnisophalers en het verplegend personeel, die nu geen preferentieel tantième genieten, hadden dan wel en terecht als beoefenaars van een zwaar beroep beschouwd kunnen worden. Zij staan nog steeds met andere woorden in de kou.

Bovendien hadden ook contractuele personeelsleden bij de overheid die op de lijst zware beroepen stonden, dezelfde voordelen kunnen genieten als de statutaire personeelsleden. Ook zij blijven onterecht in de kou staan!

VSOA verwelkomt de voorzet die de Minister van Pensioenen geeft in reactie op het persbericht van het Rekenhof en wil, samen met haar, zoals zij zelf zegt "een volwaardige en overkoepelende oplossing voor de erkenning van zware beroepen die uitgewerkt moet worden door de sociale partners".

VSOA is alvast klaar om aan de onderhandelingstafel te gaan en deze discussie heropenen!

Stop met de afbouw van pensioenen!

Opeenvolgende regeringen tornden al aan de pensioenregelingen, ook en vooral van de ambtenaren. De regering-Di Rupo riep het mechanisme in het leven dat de preferentiële tantièmes tegen 2022 de facto heeft afschaft. De regering Michel verlengde de pensioenleeftijd resp. naar 66 en 67 jaar in 2025 en 2030. Zij schafte bovendien de diplomabonificatie af, zowel voor de loopbaan – gevolg: aanzienlijk langer werken - als voor de berekening van het pensioen – gevolg: minder pensioen tenzij dure afkoop. Ook voerde de regering Michel het gemengde pensioen in – gevolg: minder pensioen. Kortom: minder pensioen en langer werken. ■

Opnieuw slag in gezicht van federale ambtenaren

Na het fiasco van de begrotingsopmaak 2023-2024 in oktober vorig jaar waarbij de legitieme eisen van de federale ambtenaren (sectoraal voorakkoord getekend op 30 juni 2022) in de vuilbak werden gegooid, keken we echt uit naar de begrotingscontrole van maart 2023 en hoopten om toch nog iets uit de brand te slepen.

Helaas... De baremieke verhoging van 2% komt er niet. De laatste verhoging gebeurde meer dan 20 jaar geleden! De verhoging van de eindejaarspremie, al voorzien in het sectoraal akkoord 2007-2008, geleidelijk naar een volwaardige 13de maand voor de laagste niveaus, komt er niet. Enkel de maaltijdscheques werden vervroegd van 1 april 2024 naar 1 januari 2024. Modaliteiten voor die maaltijdcheques kennen we nog niet (wie heeft er recht op, hoe deze worden uitbetaald, ...). Het enige dat we weten, is dat er een 'hervorming' komt van FEDO-REST en de andere bedrijfsrestaurants die minstens 25% van het budget, nodig voor de maaltijdcheques, zal moeten dekken.

Tijdens de periode tussen de begrotingsopmaak in oktober 2022 en de controle van maart 2023 bezochten we in gemeenschap-

pelijk vakbondsfront alle voorzitters van de meerderheidspartijen en hun vicepremiers. Iedereen had begrip voor onze redelijke vragen, maar niemand deed een ernstige inspanning. De ontgoocheling van de 65.000 personeelsleden is immens!

Eén conclusie kunnen we alleszins maken: de regering en minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter (Groen!) vinden hun personeel niet belangrijk genoeg om hen deftig te vergoeden en ondertekende akkoorden uit te voeren. En dan is men ook nog verwonderd dat tijdens het Comité B de spanningen welkijks bijzonder hoog oplopen. Begrijpe wie begrijpen kan!

Stefaan SLAGHMUYLDER
Woordvoerder Comité B VSOA

Brugdagen 2023

Na het overleg in Comité B over de brugdagen 2023 werden deze intussen gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Er werden 3 brugdagen vastgelegd:

- vrijdag 19 mei
- maandag 14 augustus
- vrijdag 3 november.

De personeelsleden die volgens hun werktijd niet werken op vrijdag of maandag (4/5, loopbaanonderbreking, ...) krijgen geen dienstvrijstelling op een andere dag van het jaar. ■

Eindelijk goed nieuws voor contractuele personeelsleden bij de overheid

“Weldra wettelijke regeling over de verplichte motivering van ontslag en het kennelijk onredelijk ontslag.”



Voor het eerst dit jaar, op 30 maart, vergaderde het Comité A met volgend heuglijk nieuws: een wet is in de maak die de motivering van het ontslag van contractuele personeelsleden verplicht en een regeling kennelijk onredelijk ontslag invoert. Niettemin betreft het VSOA dat niet meteen van deze gelegenheid gebruik werd gemaakt om ook aan het voorafgaandelijk horen bij ontslag van het contractueel personeelslid een rechtsgrond te geven. Een gemiste kans.

Er zijn helaas ook enkele negatieve punten. Er is onduidelijkheid over de al dan niet cumuleerbaarheid van de vergoeding en vooral is er een zware bewijslast die ligt bij de partij wie recht zoekt, in dit geval de overheidscontractant. Het VSOA liet niet na al deze punten aan te kaarten bij het Comité A.

Omdat het Comité Overheidsbedrijven niet vooraf over dit voorontwerp van wet geconsulteerd werd, werd de definitieve behandeling uitgesteld naar een volgend Comité A, nadat het Comité Overheidsbedrijven zal zijn gehoord. De wet zal dus nog niet voor meteen zijn. Maar ze is in elk geval op komst en dat willen we de lezers niet onthouden.

Wat ging hieraan vooraf? CAO 109 in de private sector

Het artikel 38, 1° van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden (wet van 26 december 2013, in werking sedert 1 januari 2014) werd in de private sector uitgevoerd door CAO 109 van 12 februari 2014.

Deze CAO geeft werknemers met tenminste zes maand anciënniteit de mogelijkheid om

hun werkgever, per aangetekend schrijven, te verzoeken de redenen voor het ontslag mee te delen, als de werkgever dat niet bij het ontslag al spontaan deed. Als de werkgever niet binnen de termijn reageert of geen concrete redenen opgeeft, is hij een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan twee weken loon. Deze vergoeding is wel degelijk cumuleerbaar met de vergoeding voor het kennelijk onredelijk ontslag.

Deze CAO regelt ook het kennelijk onredelijk ontslag. Dat is het ontslag om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een nor-

male en redelijke werkgever. De schadevergoeding bedraagt minimaal drie weken loon en maximaal zeven weken loon. De bewijslast ligt, afhankelijk van een aantal voorwaarden, voornamelijk bij de werkgever, wat een goede zaak is.

“Bijna tien jaar wettelijke lacune voor onze overheidscontractanten.”

Het artikel 38, 2° van het eenheidsstatuut voorziet dat ook een regeling voor de overheidscontractanten moest uitgewerkt, die evenwel bijna tien jaar lang geen uitvoering kreeg.

Het was in die tussentijd daarom aan de rechters om daarin creatief te zijn. Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat de artikelen 10 en 11 van de Grondwet geschonden werden (arrest 101/2016 van 30 juni 2016) door het gebrek aan uitvoering van artikel 38, 2° van het eenheidsstatuut. Het Hof spoorde de rechtscolleges aan de rechten van alle werknemers in de publieke sector bij een kennelijk onredelijk ontslag, zonder discriminatie te vrijwaren, en daarbij zich in voorkomend geval te laten leiden door CAO 109.

De rechters inspireerden zich bij hun vonnissen en arresten voor het ontslag van de overheidscontractanten dan ook onder meer op CAO 109, zoals die van toepassing is voor de private sector.

Nieuwe voorontwerp wet: ontslagen kennelijk onredelijk ontslag van overheidscontractanten naar analogie met CAO 109

Toepassingsgebied

Deze is van toepassing op overheidscontractanten. Zijn uitgesloten van het toepassingsgebied: statutaire personeelsleden; werknemers in de private sector; werknemers met een anciënniteit van minder dan zes maanden; werknemers met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid of studentenarbeid; werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd bereiken.

De nakende wet tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector neemt een

regeling op die zo dicht mogelijk aansluit bij CAO 109, met inachtneming van de specifieke kenmerken van de overheidssector.

De wet op de openbaarheid van bestuur en de beginselen van behoorlijk bestuur zijn ook van toepassing op de arbeidsverhoudingen bij de overheid. Dat brengt mee dat de besturen bij het ontslag van contractueel personeel onmiddellijk verplicht zijn de redenen van het ontslag spontaan mee te delen in de schriftelijke kennisgeving van het ontslag.

Als de concrete redenen niet zijn vermeld in een schriftelijke kennisgeving, is het bestuur een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd van twee weken loon.

De overheidscontractant die ontslagen wordt, moet dus, in tegenstelling tot de private sector, geen aangetekend schrijven sturen om de redenen te vernemen als de werkgever de concrete motivering van het ontslag niet meldde in zijn kennisgeving van ontslag. Deze fout van de overheid leidt onmiddellijk tot de verschuldigdheid van de schadevergoeding van twee weken loon, die door de rechter wordt uitgesproken. Nadeel is meteen wel dat de overheidscontractant niet de concrete motivering kent van zijn ontslag.

In tegenstelling tot CAO 109 waarin deze schadevergoeding wel degelijk cumuleerbaar is met de schadevergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag, voorziet het voorontwerp van wet deze mogelijkheid niet. Het zal bijgevolg aan de rechters toekomen om dit te interpreteren.

Kennelijk onredelijk ontslag van overheidscontractanten.

De beginselen van CAO 109 worden overgenomen in het voorontwerp van wet, de definitie van een kennelijk onredelijk ontslag is bijgevolg dezelfde (zie hoger).

De schadevergoeding bedraagt minimaal drie weken loon en maximaal zeven weken loon. Deze schadevergoeding is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen waarin is voorzien in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure. De wetgever zal nog voorzien wat hieronder moet worden verstaan.

Bewijslast

Daar overheidscontractanten evenwel niet met een aangetekend schrijven hoeven te vragen naar de motivering van het ontslag, is er geen vereenvoudiging van de bewijslast ingeschreven, i.t.t. CAO 109.

Het voorontwerp van wet organiseert de bewijslast conform artikel 870 van het Grondwettelijk Wetboek: iedere partij moet het bewijs leveren van de feiten die zij aanvoert.

“Gemiste kans: de verplichte hoorplicht voorafgaand aan het ontslag van contractuele werknemers bij de overheid wordt niet wettelijk geregeld!”

Het Grondwettelijk Hof sprak zich in die zin immers al uit met zijn arrest 86/2017 van 6 juli 2017, dat het later nog bevestigde.

Het VSOA betreurt dat de overheid de kans mist om aan dit arrest van het Grondwettelijk Hof nu ook een wettelijke grondslag te geven.

Het Grondwettelijk Hof stelt dat een contractuele overheidswerker die zijn opzegging krijgt, zich wat de hoorplicht betreft niet bevindt in een verschillende situatie dan zijn statutaire collega. Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur van de hoorplicht, bekend onder het adagio “audi alteram partem”, legt de overheid de verplichting op om de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen. De hoorplicht geeft betrokkene de kans zijn standpunt kenbaar te maken voordat de overheid een ernstige maatregel tegen hem neemt.

Het is met andere woorden, een gemiste kans om aan deze verplichting meteen ook een solide rechtsgrond te geven. ■

Bea FOUBERT
Algemeen secretaris

Syndicale premie 2022, vraag ze aan!



Als personeelslid (statutair of contractueel) in één van de overheidsdiensten ontvang je voor 31 maart 2023 een 'aanvraag van de syndicale premie' van je werkgever.

Wat moet ik doen?

Controleer of je gegevens in deel A correct zijn. Zo niet, corrigeer of vul aan in deel B.

Vul aan met je IBAN-rekeningnummer in deel C. Vergeet niet de vermelding "gelezen en goedgekeurd" aan te brengen, de datum in te vullen en te ondertekenen!

Stuur het ingevulde formulier op naar het secretariaat van jouw VSOA-groep naargelang de dienst/sector waar je bent tewerkgesteld in de openbare diensten. Het correspondentieadres van jouw secretariaat vind je in de kolom hiernaast.

Betaal je je bijdrage via de ACLVB? Stuur dan uw ingevulde en ondertekende aanvraag naar je ACLVB-secretariaat.

Opgelet, fotokopieën, gescande of gemailde documenten komen niet in aanmerking.

Doe dit vóór 1 juli 2023. Onze diensten staan verder in voor de betaling. We doen dat telkens zo spoedig mogelijk en stellen alles in het werk zodat uiterlijk op 31 december 2023 de laatste premie is betaald.

Hoeveel bedraagt de premie?

De betaling van de syndicale premie gebeurt op basis van strikte regels die we nauwgezet moeten opvolgen. De betaling kan dan ook slechts gebeuren voor zover je in het referentiejaar was aangesloten en je een minimumbijdrage hebt betaald.

De maximum premie bedraagt 90 euro voor wie minimum 164,04 euro bijdrage betaalde in het referentiejaar 2022. Wie minder bijdroeg, ontvangt een verminderde premie volgens onderstaande tabel.

Minimale bijdrage 2022	Syndicale premie
€ 164,04	€ 90,00
€ 123,03	€ 67,50
€ 82,02	€ 45,00
€ 41,01	€ 22,50

www.vsoa.eu/syndicale-premie

VSOA-SPOOR

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/549.52.29 • secretariaat@vsoa-rail.be

VSOA-FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/201.19.77 • info@vsoa-g2.eu

VSOA-LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

De adressen van de regionale secretariaten LRB via
<https://slfpvsoa-alr-lrb.be/nl/contact-en-nl/>
Tel 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

VSOA-PROXIMUS

Prinses Elisabethplein 12 • 1030 BRUSSEL
Tel 02/245.21.20 • Fax 02/245.27.94
vsoa.proximus@skynet.be

VSOA-POST

Centrumgalerij, 244 (3de verdieping) • 1000 BRUSSEL
Tel 02/223.00.20 • post@vsoa-post.be

VSOA-RECHTERLIJKE ORDE

Centrumgalerij-Blok 2 • (4de verdieping)
Kleerkopersstraat 15-17 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/513.05.55 • info@ro-vsoa.be

VSOA-DEFENSIE

Lozenberg 2 • 1932 ZAVENTEM
Tel 02/223.57.01 • info@vsoa-defensie.be

VSOA-FINANCIËN

Centrumgalerij-Blok 2 • (4de verdieping)
Kleerkopersstraat 15-17 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/226.41.11 • info@vsoa-slfp-fin.eu

VSOA-POLITIE

Minervastraat 8 • 1930 ZAVENTEM
Tel 02/660.59.11 • info@vsoa-pol.be

SLFP-ENSEIGNEMENT

Rue du Commerce, 20 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20 • secretariat@slfp-enseignement.be

Vakantie in binnen- of buitenland? Met CAZURA is 't zo gepland!

Op zoek naar een vakantieplekje voor de zomer? Bij Cazura vind je wat je zoekt.



Als lid van het VSOA (minimum 12 maanden) geniet je van voordelige tarieven, aangeboden door de ACLVB. Hou dus zeker je lidnummer bij de hand als je een boeking wenst te maken.

Alle informatie over de vakantieverblijven ACLVB via ons voordelenplatform www.vsoa-voordelen.be

Vervolgens eenvoudig online boeken!



Nog geen account op het VSOA-voordelenplatform?

Activeer dan snel jouw account en doe jouw voordeel!

Ga naar www.vsoa-voordelen.be en klik op de knop 'mijn account activeren' als nieuwe gebruiker en vul aan met jouw gegevens.

Download vervolgens de app Ekvita Edenred via de App Store of de Google Play Store!

We verwennen jou met exclusieve kortingen in winkels, online shops, attractieparken, fitness zaken, ... en vakanties.

Zo heb je alle voordelen altijd bij de hand.

Vragen? Stuur een e-mail naar vsoa@vsoa.eu



Kortom, bijna 400 partnerwinkels en 600 deals bij 2500 verkooppunten in België.

Hou het voordelenplatform in de gaten, regelmatig komen er nieuwe aanbiedingen bij!



De federaal secretaris en voorzitter VSOA Comité sector IV

Sinds oktober 2021 nam Michiel Reynders de taak van federaal secretaris bij alle diensten die onder Sector IV vallen over van Marc De Vos. Op 1 januari 2022 werd Bart Eeman aangesteld als voorzitter van het VSOA Comité Sector IV.

Hoogtijd dus om deze personen en het Comité aan jullie voor te stellen!



V.l.n.r. Bart Eeman, Thierry Falda, Michiel Reynders, Alexander Vanouytsel

Argument: Laten we bij het begin beginnen, kunnen jullie je even voorstellen en beschrijven wat jullie functie juist inhoudt?

Michiel : “Ik ben sinds 1 februari 2021 aangeduid als federaal secretaris van het VSOA voor sommige diensten binnen de FOD Justitie, ik werk dus voltijds voor het VSOA en ondersteun onze afgevaardigden waar nodig.

Sinds 1 oktober 2021, na het pensioen van Marc De Vos, ben ik ook bevoegd voor bijna alle diensten die onder Sector IV van bijlage 1 van het KB van 1984 vallen, waaronder de FOD Economie, het Federaal Planbureau, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, NIRAS, CREG, enz...”

Bart: “Na het pensioen van Françoise Devleeschouwer heb ik de fakkel overgenomen als voorzitter van het VSOA Comité Sector IV. Dit comité verenigt alle VSOA-afgevaardigden van de verschillende diensten die onder Sector IV vallen.

Wij vergaderen éénmaal per maand om de dossiers in de verschillende organisaties op te volgen en om van elkaar te leren en samen oplossingen en voorstellen uit te werken.”

Argument: Zijn er belangrijke dossiers die momenteel lopende zijn?

Bart: “Binnen de FOD Economie, waar ik werkzaam ben als afgevaardigde, wordt er gewerkt aan een nieuw arbeidsreglement dat meer flexibiliteit moet bieden aan de personeelsleden.

Als VSOA willen wij daar graag mee over nadenken en op een positieve manier mee vorm aan geven.

Wij willen ook graag meewerken aan het recht op disconnectie en het (psychosociale) welzijn op het werk.

We proberen dit steeds vanuit een constructieve en positieve houding ten opzichte van de overheid en de administratie te doen maar als er iets niet goed is, zullen we het natuurlijk ook zeggen.”

Michiel: “Het is ook de bedoeling om onze leden binnen de FOD Economie, maar ook binnen de andere diensten meer te betrekken bij onze werking. Zo zal ik binnenkort een eerste nieuwsbrief versturen naar de leden waarvan we een e-mailadres hebben.

En we zullen onze leden ook meer bevragen over zaken die tijdens het Basis Overleg Comité (BOC) of Tussen Overleg Comité (TOC) besproken worden. Wij zijn er immers om onze leden en de andere personeelsleden te vertegenwoordigen tijdens deze overleg- en onderhandelingsmomenten.”

Bart: “Onze leden kunnen ook bij onze afgevaardigden terecht met hun vragen en opmerkingen. Zij zijn immers onze oren en ogen op het terrein. Gezien er enkele afgevaardigden binnenkort op welverdiend pensioen gaan, zoeken wij ook nog leden die deze taak op zich willen nemen binnen de FOD Economie.

Voor meer informatie mogen zij mij altijd contacteren.”

Michiel: “Ik zou daar nog aan willen toevoegen dat ook voor de andere organisaties onder sector IV de leden die afgevaardigde willen worden, zich altijd mogen melden. Het is maar door hun kennis en kunde dat wij als organisatie kunnen groeien.

Zij kunnen natuurlijk op ons team rekenen om hen bij te staan in hun nieuwe functie als afgevaardigde.

Argument: bedankt voor het gesprek en succes met de zoektocht naar nieuw talent!

Afgevaardigden Sector IV

FOD Economie

Bart Eeman • bart.eeman@economie.fgov.be

Thierry Falda

Sylvie Decoster • sylvie.decoster@economie.fgov.be

Hilde Paesen

CREG - Maria-Isabella Detand

Nationale Bank - Alexander Vanouytsel

Federaal secretaris

Michiel Reynders • Michiel.Reynders@vsoa-g2.eu

Sociaal akkoord is er

Na weken van onderhandelingen hebben het **Gemeenschappelijk Vakbondsfront** en de **Directie van de Belgische Spoorwegen** tijdens de vergadering van het **Sturingscomité op 22 maart 2023** een **sociaal akkoord bereikt voor 2023-2024**.

Het laatste sociaal akkoord dateert van 2016. Men moet zelfs teruggaan tot 2008 om een sociaal protocolakkoord te vinden met een financiële herwaardering.

Dit akkoord betreft verschillende punten. De aanwervingen worden in een gestaag tempo voortgezet. Er wordt voorrang gegeven aan het operationeel personeel. Er zullen maatregelen worden genomen voor het welzijn van het personeel, met name wat betreft opleiding, het anti-agressiebeleid

en het voorkomen van burn-out. De hospitalisatieverzekering wordt in het statuut opgenomen. De netto koopkracht wordt verhoogd door in 2023 en 2024 een eco-cheque toe te kennen, en de maaltijdcheques zullen geleidelijk worden verhoogd op 1 juli 2023 en opnieuw op 1 januari 2024.

Gematigd positief

We zijn gematigd positief: dit akkoord is een stap in de goede richting, maar komt niet volledig tege-

moet aan alle zorgen van het terrein, met name op het gebied van arbeidsomstandigheden en welzijn van het personeel.

Het Gemeenschappelijk Vakbondsfront blijft dan ook waakzaam en zal de concrete uitvoering van de geplande maatregelen op de voet volgen.

Je vindt meer details over het Sociaal Akkoord op onze Site www.vsoa-rail.be

No Cash

VSOA-Spoor en ACOD-Spoor lieten op 21 maart in het station van Namen hun misnoegen kennen door een actie tegen het verdwijnen van cashgeld aan boord van de treinen.

Vanaf 1 mei zal men zijn treinticket niet meer kunnen regelen met een betaling in cash eens dat men aan boord is. Voor de begeleiders is dit onaanvaardbaar. Daar was geen enkele voorafgaande communicatie. We ontdekten die maatregel eind januari via affiches in de treinen. De door de NMBS ingeroepen bedoeling is dat

er minder agressies tegen de begeleiders zouden zijn: een twintigtal in 2022.

We vrezen dat die maatregel immers het tegenovergestelde effect zou hebben. De regularisatie van de tickets vertegenwoordigt ongeveer 50% van de conflicten met de reizigers.

De NMBS wenst de regularisatie van de tickets aan boord op langere termijn af te schaffen. De begeleiders zullen zich dan ook moeten tevreden stellen met het vaststellen van het ontbreken van een vervoerbewijs. Die vermindering in



© Belgaimage - MAXIME ASSELBERGHS

bevoegdheden zou kunnen leiden tot een vermindering van het verloningsbarema.

Naar aanleiding van onze bevragingen tijdens de NPSC van 1 februari vinden er op dit moment werkgroepen tussen de NMBS en de vakorganisatie.



Anicée Fontaine

Verkiezingen

We heten **Anicée Fontaine** welkom. Ze werd tijdens de Buitengewone Algemene Vergadering van 29 maart 2023 verkozen voor de post van Franstalige federaal secretaris. "Na meerdere jaren als afgevaardigde waarvan 6 jaar in het voorzitterschap van de regionale Zuid-Westen treed ik met veel motivatie toe tot het nationaal team van VSOA-Spoor als Franstalige federaal secretaris. Ik kan jullie verzekeren van mijn totale inzet en van mijn belangstelling in jullie...", zegt Anicée.

We heten ook de nieuwe leden van de regionale NW welkom.

Ze werden tijdens de Buitengewone Algemene Vergadering van 29 maart 2023 verkozen.

Christophe Talboom werd verkozen voor de post van secretaris van de regionale Noord-Westen.

Jonathan Raes werd verkozen voor de post van penningmeester van de regionale Noord-Westen.

Een dag uit het leven van twee Sectorafgevaardigden VSOA-Post

Met Shelly en Thomas op stap

We krijgen regelmatig de vraag: wat houdt het nu juist in om sectorafgevaardigde van VSOA-Post te zijn. Uit ervaring weten we dat hier geen handleiding voor kan geschreven worden. De taken en opdrachten zijn zo uiteenlopend, dat we op het idee kwamen om eens onze twee jongste sectorafgevaardigden, Shelly en Thomas, een dag te volgen.



Shelly Demilde

De keuze voor deze twee collega's is trouwens ingegeven door het feit dat zij de voortrekkers worden in onze nieuwe werkgroep 'Young'. Zij gaan hierin op zoek naar de zaken die belangrijk zijn voor de jonge werknemers in bpost.

Wil je 's morgens in contact komen met postmannen, dan is het noodzakelijk om ten laatste tegen 7u30 in een mailcenter te zijn. Zo begint Shelly haar dag in Wetteren. Wat volgt is een bespreking van de actuele situatie met de lokale afgevaardigden, gevolgd door een rondgang in het kantoor. Uiteraard worden ook nieuwelingen aangesproken. Aan hen worden het reilen en zeilen in bpost uitgelegd, waarna de werking van VSOA-Post uitvoerig wordt toegelicht.

Missie geslaagd!

De rondgang wordt om 8u even onderbroken door een afspraak voor het bijstaan van een lid

bij een absenteïsmegesprek met het management. Ondanks alles is het ontslag vermeden. Missie geslaagd!

De postmannen zijn op ronde, dus is het tijd om naar een Retailkantoor te gaan. Ondertussen belt Shelly terug naar de oproepen die ze gemist heeft. Er zijn dagen dat haar gsm niet stilstaat, maar dat hoort erbij. Telefonisch worden heel wat vragen beantwoord, problemen opgelost en tips meegegeven.

Thomas van zijn kant start zijn dag omstreeks 8u30 in het Industrieel Sorteercentrum (ISC) van Charleroi X. Hij is daar om een maandelijks overleg Mail & Parcels Organisations (MPO) bij te wonen. In deze vergadering worden verschillende zaken over de nabije toekomst in MPO besproken.

Kennis en concentratie

Na de vergadering, profiteert Thomas ervan, aangezien hij zich toch in het ISC bevindt, om enkele leden terug te bellen die hem vragen hadden gesteld. Deze vragen gingen onder andere over de mogelijkheden van een loopbaanonderbreking, een raming van wedde van een iemand die overweegt om in een 4/5de stelsel te stappen en ten slotte de voorbereiding van een beroepsprocedure van een arbeidsongeval. Dergelijke administratieve dossiers vragen een zekere kennis en concentratie. Voordat hij vertrekt, passeert hij nog langs het kantoor Fleurus, dat zich in hetzelfde gebouw bevindt als het ISC van Charleroi X, om aanvragen van syndicale premies op te halen.

In het Retail kantoor van Knesselare, waar Shelly ondertussen is aangekomen, staan er zoals te verwachten veel klanten. Het is dinsdag na het Paasweekend, en op de voorbije vrijdag was

er een DAD (Dag met Aangepaste Dienstverlening), waardoor het kantoor een dag extra gesloten was. Toch is er even een gesprek met de loketmedewerker over de situatie in de Cluster.

Luisterend oor

Aan de andere kant van het land vertrekt Thomas naar het kantoor Mons Mail. Op weg naar Mons, belt hij de leden terug die hem hadden proberen te contacteren tijdens de vergadering. In Mons heeft hij een afspraak voor een absenteïsmegesprek. Het lid dat hij moet bijstaan heeft verschillende periodes van afwezigheid gehad, en het management wenst dit dan ook te bespreken. Eénmaal dit onderhoud is afgelopen gaat hij nog langs bij de collega's van ULI (levering van pakken in de namiddag en 's avonds). Het is belangrijk om even de sfeer op te snuiven in deze groep, en uiteraard worden de vragen van de leden beantwoord. Een luisterend oor zijn, is heel belangrijk als sectorafgevaardigde.



Thomas Themans

De laatste afspraak van de dag voor Shelly is een informeel onderhoud met een Clustermanager. Er zijn in bpost nogal wat problemen om personeel te vinden. In deze cluster is het echter een nijpende situatie aan het worden. Een oplossing is er niet direct, maar door naar elkaar te luisteren, kan men wel de achterban degelijk blijven informeren.

Personeelstekorten

Op de terugweg, houdt Thomas halt in het Retail kantoor van Mons. De publiekzaal staat vol en de commerciële medewerkers zijn druk bezig. Ondanks dat, slaagt hij er wel in om even met de personeelsleden te spreken. Er zijn ook hier regelmatig problemen met personeelstekorten en de medewerkers zijn moe aan het worden. Thomas noteert alle bemerkingen

en vragen, zodat deze eventueel overgemaakt kunnen worden aan onze vertegenwoordiger van het Paritair Sub Comité Retail.

In Oost-Vlaanderen komt Shelly ondertussen thuis, waar ze kan beginnen met het doorneemen van haar mails en de nieuwe gemiste oproepen behandelen. Administratie is een niet onbelangrijk deel van het werk. Vandaag maakt Shelly onder andere een raming voor een half-tijdse loopbaanonderbreking. Ook een dossier rond een medische deeltijdse tewerkstelling vraagt haar aandacht. Er is daar wat meer werk aan, maar toch kan er duidelijke informatie verstrekt worden. Een ander lid vraagt bijstand voor het invullen van een 'vraag om uitleg', wat uiteraard ook gedaan wordt.

Naar huis

Het terreinwerk van Thomas eindigt en hij vertrekt naar huis. Net als Shelly kan hij dan beginnen aan zijn administratie zoals het behandelen van de verschillende mails en het beantwoorden van vragen van onze leden. Hij bereidt nog de volgende dag voor en consulteert zijn agenda.

Dit is geen alles zeggend overzicht van een dag van een sectorafgevaardigde. Daarnaast zijn er dagen met vergaderingen met het bedrijf over reorganisaties, preventie of een stand van zaken in een kantoor. Een sectorafgevaardigde VSOA-Post probeert vooral dicht bij het personeel te staan. ■



Identikit Shelly Demilde

Geboren: 13/01/1993

Start bpost: juli 2014

Functies in bpost:

- Commercieel medewerker
- Vervangend kantoorhouder Retail
- Kantoorhouder middelgroot kantoor Retail

Start VSOA-Post: oktober 2021

Functie: Sectorafgevaardigde Oost-Vlaanderen

Hobby's: fitness en shoppen

E-mail: shelly.demilde@vsoa-post.be

Telefoonnummer: 0498/29 64 80



Identikit Thomas Themans

Geboren: 19/06/1991

Start bpost: februari 2014

Functie in bpost:

- Postman uitreiker

Start VSOA-Post: april 2020

Functie: Sectorafgevaardigde Henegouwen

Hobby's: voetbal en muziek

Nieuwtje:

wordt voor het eerst papa eind mei-begin juni 2023

E-mail: thomas.themans@slfp-poste.be

Telefoonnummer: 0498/56 23 98

Filip en Sharon in de Proximus SHOP



Tijdens een bezoek aan de Proximus-winkel in Antwerpen ontmoet ik de manager Filip, en Sharon, de bizz verkoopster, die bereid waren op mijn vragen te antwoorden.

Filip, stel je eens voor:

Filip: “Eerst en vooral ben ik een man van in de vijftig, getrouwd, vader en al grootvader. Ik kwam in 1987 bij de RTT terecht op de inlichtingendienst te Brussel.”

Dus je hebt al een lange weg afgelegd?

“Dat klopt, aan de start van mijn carrière was ik gedurende zes jaar gedetacheerd bij een ministerie waarna ik in 1994 kon terugkeren naar Belgacom, nu Proximus. Daar kon ik starten als

manager van de shop te Wilrijk. Momenteel doe ik nog steeds dezelfde job maar dan in de shop op de Meir, Antwerpen.”

Kan je je dagelijkse bezigheid in de shop in een paar woorden beschrijven?

“Onze dag start om kwart voor tien, dan zorg ik ervoor dat de winkel tiptop in orde is alvorens we kunnen opengaan om 10 uur. Het is belangrijk om een korte briefing te houden en na een paar woorden ter motivatie te richten aan mijn team waarna ze klaar zijn om de mensen te helpen!

Tijdens de openingsuren vullen wij dan voornamelijk onze tijd met klanten te helpen die interesse hebben in nieuwe technologieën, optima-

lisaties van abonnementen en ondersteuning nodig hebben bij hun installatie.

Om 18 uur sluit de winkel waarna we de winkel opruimen, de kassa's tellen zodat we de winkel tegen 18u15 kunnen sluiten.”

Zijn er rustigere momenten?

“We zijn al meer dan een jaar onderbemand, dat zorgt ervoor dat rustige momenten heel schaars zijn. Moesten we toch een ‘rustiger’ moment vinden zijn er een paar andere zaken die onze aandacht vragen. Zo moeten elke dag de leveringen uitgeladen worden en is het ook belangrijk voor onze klanten dat we ons kennisniveau op peil houden. Dit doen we door online opleidingen te volgen. Daarbij vind ik het ook heel belangrijk om mijn kennis en ervaring te delen met mijn team en hen zo te helpen zich te ontwikkelen.”

Filip: “Door de huidige economische context worden onze objectieven elk jaar ambitieuzer.”

Is dit je droomjob, Filip?

“Ik kan niet zeggen dat dit elke dag mijn droomjob is. We werken lange dagen alsook zo goed als elke zaterdag. Verder had ik al gezegd dat mijn team niet compleet is en tegenwoordig blijkt het heel moeilijk om goed gekwalificeerd personeel te vinden.

Door de huidige economische context worden onze objectieven elk jaar ambitieuzer. Bijkomstig merken we dat na de covid-crisis onze klanten nog een stuk veeleisender en zelfs agressiever worden. Dit zorgt toch voor extra druk wat niet altijd simpel is om mee om te gaan.”

Sharon: “Het VSOA heeft als één van de eersten gepleit voor recht op deconnectie.”

Verderop in de winkel ontmoet ik Sharon weer en zij vertelt me over het moeilijkste gedeelte van haar job. De computersystemen zijn volgens haar de grootste uitdaging, er zijn veel zeer complexe databases, allemaal aan elkaar gekoppeld en daarom werken ze soms erg traag.

Professioneel gezien slaagt ze erin alles te verwerken met een minimale impact voor de klant.

Sharon: “Gelukkig krijg ik veel steun van het VSOA want het is niet gemakkelijk om altijd de juiste balans te vinden tussen werk en privé. We trachten altijd de klant centraal te stellen, alle aspecten van de job, de hoge werkdruk (zowel intern als van de klanten) kunnen toch voor stress zorgen wat mentaal en fysiek wel kan wegen. Gelukkig kan ik met mijn ervaring hierin het goede evenwicht vinden!”

Hoe steunt het VSOA jou?

“Het VSOA heeft als één van de eersten gepleit voor recht op deconnectie. Ze hebben het management hiervan bewust gemaakt en ervoor gezorgd dat dit ook wordt gerespecteerd. Dat maakt soms echt het verschil om op vrije dagen mijn batterijen terug op te laden.”

Wat doet het VSOA nog meer voor jou?

“Doordat zij heel aanwezig zijn op het terrein, hebben ze echt de voeling met de werkvloer en een heel goed inzicht in de structuren. Hierdoor kunnen ze ook snel mogelijke valkuilen detecteren in sommige dossiers wat hen in een sterke onderhandelingspositie brengt.

Als je dan weet dat ze altijd hun basisprincipe centraal stellen; het welzijn en de voordelen van de werknemers, zorgt dit ervoor dat ze echt onze belangen verdedigen. Dit voor een aangename werksfeer.”

Nog een laatste woord?

“Ik wil het VSOA bedanken voor hun bijstand en hulp. Het is belangrijk voor alle nieuwe collega's om zich aan te sluiten, op deze manier blijft het mandaat van het VSOA relevant en kunnen ze het welzijn en de werkgelegenheid blijven verdedigen!” ■

Emanuel WEEMAES
Regionaal vrijgestelde VSOA-SLFP

Ontmoeting met staatssecretaris Mathieu Michel (MR)

Steun verzekerd

Het VSOA-Rechterlijke Orde wilde iets meer weten over het vaak rampzalige en catastrofale beheer en de toestand van de gerechtsgebouwen. Daarom gingen we op bezoek bij Mathieu Michel, de staatssecretaris verantwoordelijk in de federale regering voor de Regie der Gebouwen.

We merken heel vaak tijdens onze verschillende overlegmomenten: er wordt regelmatig een "ping-pong spel" gespeeld tussen de Regie en de dienst Infrastructuur. Dit komt de voortgang van onze verschillende dossiers die tijdens deze vergaderingen op tafel worden gelegd niet ten goede.

We waren, het moet gezegd, zeer sceptisch over de reactie van de staatssecretaris. Zou hij al dan niet positief reageren op ons verzoek?

Aangenaam verrast

We waren aangenaam verrast. Michel ontving ons op 3 februari. Eerst gaf hij ons een korte geschiedenis van de exacte bevoegdheden van de Regie, waarbij hij uitlegde dat het de vastgoedbeheerder was voor federale overheidsdiensten en architectonisch en historisch erfgoed.

De verschillende opdrachten van de Regie der Gebouwen waren: promotiecontracten (publiek/privaat), leasing, werken aan 1ste installaties, opvolging van contracten, bewoning door een derde (huur, onderhoud, bezettingsovereenkomst,...), verkoop en aankoop van gebouwen en gronden, renovatie en restauratie van eigen gebouwen, ontwikkeling en opvolging van Ontwerp- en/of Bouwcontracten, Beheer van gebouwen met meerdere bezettingen, ontwikkeling van raamcontracten met betrekking tot vastgoedbeheer, identificatie van reparatie- en vervangingsbehoeften.

Behalve voor de gebouwen van Justitie. De enige en exclusieve persoon die verantwoor-



delijk is voor het onderhoud en de renovatie hiervan is onze werkgever, het ministerie van Justitie.

Gezien de inertie en het gebrek aan responsiviteit, nam het management het initiatief om Justitie te helpen. Het is duidelijk dat zij dit doet, afhankelijk van de middelen die eraan worden toegewezen en van de urgentie van bepaalde situaties.

Investeringsplannen

Er zijn twee jaarlijkse investeringsplannen opgesteld. Sommige projecten worden voor 2026 uitgevoerd en andere na 2026. Ze zijn goedgekeurd door het federale parlement, wat een garantie is voor de toekomst en ook na van de bestuursperiode van Michel.

De staatssecretaris heeft naar ons geluisterd, onze verzuchtingen gehoord en ons verzekerd van zijn steun en beschikbaarheid.

We vernamen op de dag van 3 februari dat er geld was vrijgemaakt voor de renovatie van het Prins Bisschoppelijk Paleis te Luik.

En dat is nog maar het begin... ■

Nathalie MARTIN
Federaal secretaris

Een droevig spektakel

Een ontmoeting tussen de vakbonden en de minister van Justitie Vincent Van Quickenborne (Open Vld) is op een droevig spektakel uitgedraaid.

Stinkende refter

Wij werden ontvangen in een zaal die meer weghad van een refter (de geuren van het middagmaal hingen er nog), met een aantal stoelen te weinig voor het aantal voorziene personen, die we nochtans van tevoren hadden moeten doorgeven om veiligheidsredenen.

De minister zag volgens ons de vergadering als een verplicht nummertje. Zijn lichaamstaal gaf duidelijk de wens aan om het snel af te handelen en hij nam zelfs niet de moeite, bij een eerste ontmoeting, zijn gesprekspartners te leren kennen. Na 20 minuten werden we bedankt!

Wat vooraf ging. In november 2022 werd door het VSOA-ROJ met de collega's van de andere syndicale organisaties een stakingsaanzegging ingediend. Deze sloot aan bij de eerder neergelegde aanzegging voor de Federale Overheid. Meer specifieke aanleiding was dat de personeelsleden van de rechterlijke orde pas op 1 januari 2025 recht zouden hebben op maaltijdcheques. Dit in tegenstelling tot hun collega's bij andere Federale Overheidsdiensten, die vanaf 1 januari 2024 hun cheques krijgen. Een tweede punt was het gegeven dat men bij de rechterlijke orde altijd achterop hinkt bij het overnemen van beslissingen genomen op het niveau van het Comité B (overlegorgaan voor de Federale Overheidsdiensten).

Een eerste overlegmoment werd voorzien op 13 december 2022. Evenwel was het voor de minister onmogelijk aanwezig te zijn wegens de toen geldende veiligheidsvoorschriften ten aanzien van zijn persoon.

Onvoldoende

De door de overheid voorgestelde engagements waren onvoldoende, en de vakorganisaties gaven hier dan ook een negatief advies.

Een nieuwe vergadering zou worden gepland met de minister, evenwel was er een kleine reminder nodig van het VSOA, om alsnog een datum te bekomen.

Op dinsdag 7 maart 2023 was het eindelijk zover. We werden ontvangen door de minister, dit voor de eerste keer sinds zijn aantreden in 2020!

Het resultaat van het overleg met de minister kan worden samengevat als volgt:

Maaltijdcheques: er werd een opening gecreëerd om deze toch vroeger toe te kennen aan de personeelsleden van de rechterlijke orde. Er is sprake van 2024, evenwel zonder mededeling van een exacte datum. Zoals steeds wordt verwezen naar het beschikbare budget.

Invoering beslissingen genomen in het Federaal Openbaar Ambt: omwille van het apart statuut van de rechterlijke orde is dit een moeilijk item, gezien in veel gevallen ook wijzigingen dienen te worden aangebracht aan het Gerechtelijk Wetboek. De vragen waren legitiem, maar, zoals u leest, de vangst eerder mager, maar dat was ook wat wij ervan verwachten.

Wij houden aan deze eerste, en waarschijnlijk ook laatste ontmoeting met de minister, een bittere nasmaak over.



Nathalie MARTIN
Federale Secretaris



Guy
VAN CAUWENBERGHE
Voorzitter

Onze werknemers in de Brusselse openbare ziekenhuizen

Laatste nieuws over de IF-IC

De twee fasen van de implementering van de IF-IC zijn achter de rug en de verschillende interne beroepscomités zijn beëindigd.



De vaste afgevaardigden van de afdelingen IRIS/Gemeenten en OCMW's – Actie Iris Fatière 15 maart 2023

Het is een trieste vaststelling dat de mooie beloftes van de regering over de herwaardering van de lonen en de harmonisering van de beroepen tussen de openbare en de privédiensten een bittere mislukking zijn geworden.

De implementering van de IF-IC heeft immers alleen de functies van de hogere niveaus gevaloriseerd, en niet die van de lagere niveaus.

Vergeeten

Ondanks de pandemie en het applaus blijven onze werkomstandigheden verslechteren. Beloftes om onze banen te herwaarderen zijn niet nagekomen. Erger nog, door de budgettaire beperkingen van onze dierbare ministers van Volksgezondheid zijn onze instellingen gedwongen om te bezuinigen, wat de gezondheidszorg en het welzijn van het personeel ondermijnt.

De politiek lijkt zich niet langer te interesseren in het lot van onze ziekenhuizen.

En door dit gebrek aan belangstelling worden duizenden werknemers niet meer gerespecteerd en worden ze in de steek gelaten. Het verplegend personeel verlaat stilaan de gezondheidszorg en natuurlijk voelen de patiënten de druk en hun lijden.

Naast de druk om nog harder te werken, maakt het personeelstekort het dagelijkse leven moeilijk voor degenen die overblijven.

De werknemers worden steeds meer geconfronteerd met toenemende organisatorische problemen zoals verlofplanning, vervanging van ziekteverzuim, niet-reglementaire wijzigingen van de uurroosters en soms zelfs, voor sommigen, de toepassing van de aanbevelingen van de arbeidsge-neeskunde.

Rampzalig

Vandaag lijkt de koepelorganisatie IRIS, het beheersorgaan van alle Brusselse openbare ziekenhuizen, de alarmkreten van de vakbonden over de niet-naleving van de regelgeving, de noodzakelijke sociale vooruitgang, de invoering van een welwillend management, enz. niet te horen en lijkt ze haar rol als beheerder van het openbare IRISnet niet meer te willen opnemen.

Sinds de uitrol van de netten en na de oprichting van de HUB die Erasmus, Huderf en het Bordet Instituut groepeerde, zijn deze laatste twee ziekenhuizen immers aan hun lot overgelaten door de koepelorganisatie, die geen enkele beslissing meer neemt en elk ziekenhuis naar eigen goeddunken laat besturen.

Dit is rampzalig voor de homogeniteit van de regels in onze openbare instellingen en zorgt voor een concurrentie binnen het IRISnet.

Op 15 maart hebben de vakbonden, in gemeenschappelijk vakbondsfront, een lijvige eisenbundel ingediend om de arbeidsvoorwaarden aanzienlijk en snel te verbeteren. Het VSOA-LRB was sterk vertegenwoordigd dankzij de deelname van, naast de IRIS-afgevaardigden, de afgevaardigden van de gemeenten en OCMW's.

De tijd van het applaus voor het verplegend personeel mag dan voorbij zijn voor de ziekenhuisdirecties, wij zijn hen niet vergeten en wij zullen ons uiterste best doen om onze beroepen aantrekkelijk te maken en te strijden voor het behoud van onze openbare ziekenhuizen. ■

Didier SALMON

Vakbondsvrijgestelde IRIS-ziekenhuizen

33 feiten per dag!

VSOA-Politie lanceert tweede campagne geweld tegen politie

Na een succesvolle campagne “geweld tegen politie” in 2020 lanceert VSOA-Politie een nieuwe campagne. Ditmaal werd er gekozen om een boek te schrijven over het fenomeen geweld tegen politie. Het boek bevat verhalen en getuigenissen van politiemensen die geconfronteerd werden met (zware) gewelddaden. Ook doen wij enkele concrete voorstellen en aanbevelingen om slachtoffers van gewelddaden beter te begeleiden en te helpen, en richten wij aan de politiek en justitie een oproep om nultolerantie toe te passen op daders van geweld tegen politie en andere hulpdiensten.



De cijfers

De cijfers m.b.t. geweld tegen politie liegen er niet om: jaarlijks registreert de databank van de politie (ANG) ongeveer 12.000 feiten van geweld tegen politie (wat leidt tot ongeveer 8.500 processen-verbaal). De meest voorkomende geweldsfeiten zijn: weerspanningheid (ongeveer 5.000 feiten per jaar), smaad en bedreigingen

(ongeveer 4.000 feiten per jaar) en slagen en verwondingen (ongeveer 1.000 feiten per jaar). In 2021 ging het in totaal over 12.073 geregistreerde feiten van geweld tegen politie, omgerekend meer dan 33 feiten per dag.

De registratie in de databank van het ministerie van Justitie laat nog altijd te wensen over. De cijfers m.b.t. geweld tegen politie komen zelfs

nog niet in de buurt van het aantal geregistreerde feiten in de politiedatabank. Een hoorzitting in het parlement bevestigt deze gebrekkige registratie. Volgens justitie vonden er in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2021 (4 jaren!) in totaal 2.893 feiten van weerspanningheid, 1.543 feiten van smaad en bedreigingen en 733 feiten van slagen en verwondingen. Hoe

kan je dan op een objectieve manier verklaren dat dit een ernstig probleem is?

Nultolerantie?

Bij ieder feit van geweld tegen politie dat de media haalt, reageren onze politici telkens volgens een vast stramien: geweld tegen politie is ontoelaatbaar, ze veroordelen de feiten en zeggen dat de daders zwaar gestraft zullen worden. Voor geweld tegen politie geldt er volgens hen een echte nultolerantie.

Maar is dit ook echt zo? In 2017 verscheen een omzendbrief van het College van Procureurs-generaal (COL 2017/10) over de gerechtelijke afhandeling van de gevallen waarin geweld werd gebruikt tegen de politiediensten en deze waarin de politiediensten zelf geweld gebruikten met de dood of een ernstige inbreuk op de lichamelijke integriteit als gevolg.

Tijdens deze hoorzitting in het parlement vernemen wij dan ook nog dat er in diezelfde periode van 4 jaren in totaal 1.486 feiten (van het aantal door justitie geregistreerde feiten) van geweld tegen politie geseponneerd werden omwille van technische aard, of omwille van opportuniteits-

redenen (bijv. het parket heeft andere prioriteiten).

De conclusie is duidelijk: van een echte nultolerantie is in werkelijkheid nog steeds geen sprake.

Een nieuwe campagne

Drie jaar na onze eerste campagne is het tijd voor een nieuwe campagne om het fenomeen geweld tegen politie in de aandacht te houden. Wij kozen voor een campagne in boekvorm, met verhalen van slachtoffers van geweld, met een pleidooi voor erkenning en respect, en met concrete verbetervoorstellen voor politici en justitie.

Het boek geeft een gezicht aan de slachtoffers achter de cijfers. De verhalen van de slachtoffers, diverse verhalen met diverse gevolgen, zijn de rode draad doorheen het boek. Terzeldertijd schetst het boek de tijdslijn van 2010 tot op vandaag, met een aantal zware gevallen van geweldsdaden en wat er ondertussen werd verbeterd om geweld tegen politie in te dijken en het verbeteren van de begeleiding van de slachtoffers van geweld.

Kortom...

De maatschappij rekent op politieambtenaren die zich ten volle en belangeloos inzetten voor al haar burgers. Het is dan ook de taak van gewone burgers, van justitie en de politiek, en van de politieorganisatie in haar geheel om politieambtenaren gemotiveerd te houden door hen respect te betuigen, door te voorkomen dat het geweld tegen politie escaleert, door slachtoffers van geweld tegen de politie perfect te ondersteunen. Gedemotiveerd politiepersoneel gaat uiteindelijk ten koste van de dienstverlening aan de bevolking.

Met dit boek doen wij dus een appel aan alle betrokkenen. Zolang dat appel niet wordt beantwoord, zal het VSOA-Politie blijven hameren op een nultolerantie voor geweld tegen de politie. Omdat politiemensen die hun dagelijkse job goed doen, onze steun volop verdienen.

We kunnen het niet genoeg herhalen: vergeet niet dat er achter het uniform een mens zit! ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

Fuck you flik

Getuigenissen over geweld tegen de politie

Vincent Gilles - Vincent Houssin

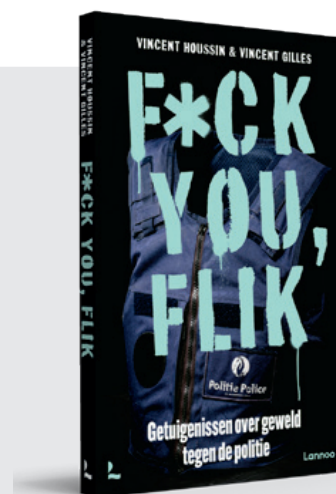
Politiewerk anders bekeken: over excessief geweld tegen agenten

'Ik ben in totaal 1293 dagen werkonbekwaam geweest', getuigt een politieagent. Een interventie tijdens een carnavalbal loopt mis, een feestvierder takelt hem zwaar toe. Hij kampt nog dagelijks met pijn. Zijn medische kosten lopen op, en toegang krijgen tot psychologische begeleiding is moeilijk. Als klap op de vuurpijl wordt het dossier geseponneerd zonder gevolg; de agressor blijft op vrije voeten...

Een politie-uniform blijkt een magneet voor geweld te zijn geworden. Agenten worden beschimpt, bedreigd, fysiek belaagd en onder vuur genomen. Elke dag stelt de politie 28 processen-verbaal op voor geweldplegingen tegen hun eigen mensen.

Dit boek geeft een gezicht aan de slachtoffers, en documenteert de psychologische en sociale impact van agressie tegen agenten. Een oproep tot meer respect, minder straffeloosheid en concrete acties.

Vergeet vooral niet: achter elk uniform zit ook een mens.



Aantal pagina's: 192

Verschijningsdatum: 3 mei 2023

EAN: 9789401489959

Uitgever: Lannoo

Te verkrijgen bij de betere boekhandel - 24,99 euro

Woord van de voorzitter

Bedankt veteranen!

Elk jaar, op 7 april (op die dag in 1994 werden 10 Belgische paracommando's in Kigali (Rwanda) vermoord door rebellen) worden in België de Veteranen herdacht. Een dag waarop we onze veteranen eren, zowel zij die nog actief dienend zijn als zij die dat niet meer zijn. Veteranen zijn mannen en vrouwen die hebben gediend in oorlogs- en vredesoperaties en hun leven hebben gewijd aan de verdediging van onze vrijheid, veiligheid en waarden.



De Belgische veteranen hebben door de jaren heen een belangrijke rol gespeeld in verschillende operaties wereldwijd. Vanaf de Tweede Wereldoorlog hebben Belgische militairen deelgenomen aan internationale missies, zoals de Koreaanse Oorlog, de Eerste en Tweede Golfoorlog, Somalië, Ex-Joegoslavië, Kosovo, Afghanistan, Rwanda en Mali... Ze hebben daarbij hun leven op het spel gezet en soms zelfs hun leven geofferd voor hun land en zijn burgers. De Belgische veteranen hebben zich keer op keer bewezen als dappere en professionele militairen. Hun inzet en toewijding zijn van onschatbare waarde voor ons land en voor de internationale gemeenschap

“Onze veteranen zijn van onschatbare waarde voor ons land en voor de internationale gemeenschap.”

Laten we ook de veteranen van onze Marine niet vergeten. Ook zij hebben bijgedragen aan internationale missies zoals de NAVO-operatie Active Endeavour in de Middellandse Zee, de anti-piraterij missie Atalanta voor de kust van Somalië en de UNIFIL-operatie in Libanon. Door het verzekeren van veilige vaarroutes en het bestrijden van piraterij en terrorisme op zee dragen ook zij bij aan de welvaart en veiligheid van België.

Maar niet alleen tijdens deze operaties hebben onze veteranen zich bewezen. Ook tijdens de Koude Oorlog, waarin België als NAVO-lid een belang-

rijke rol speelde, hebben onze militairen de vrede en veiligheid in Europa helpen waarborgen.

Het werk van onze veteranen is van onschatbare waarde. Zij hebben bijgedragen aan een veiligere en vreedzamere wereld en hebben daarvoor grote persoonlijke offers gebracht. Veel veteranen kampen nog dagelijks met fysieke of psychische problemen als gevolg van hun inzet in operaties. Het is dan ook belangrijk dat we onze waardering voor hen blijven uitspreken en dat we hen steunen waar nodig.

Op Veteranendag worden de Belgische veteranen dan ook terecht in het zonnetje gezet. Dit gebeurt onder meer door het uitreiken van het eretekken voor militaire dienst en door het organiseren van verschillende activiteiten. Maar laten we vooral niet vergeten dat onze veteranen elke dag van het jaar onze steun en waardering verdienen.

De Belgische veteranen die nog steeds in actieve dienst zijn, hebben een belangrijke rol gespeeld in de recente militaire operaties wereldwijd. Zij werken dagelijks aan het beschermen van onze vrijheid en veiligheid en zijn vaak ingezet op gevaarlijke missies in het buitenland.

Maar het werk van actieve veteranen gaat verder dan alleen militaire operaties. Zij zijn ook betrokken bij de opbouw van gemeenschappen, het bieden van humanitaire hulp en het ondersteunen van lokale overheden in conflictgebieden. Hun werk draagt bij aan stabiliteit en vrede, en aan het verbeteren van de levensomstandigheden van mensen in landen die getroffen zijn door oorlog en conflict, wat zich ook uit in het verzekeren van de binnenlandse veiligheid in België.

Het leven als actieve veteraan is niet zonder uitdagingen. Het kan mentaal en fysiek zwaar zijn om zich voor te bereiden op missies, om te vechten in gevaarlijke situaties en om te leven met de gevolgen van deze inzet. Ook het thuisfront en de vrienden lijden vaak onder deze inzet.

Daarom, aan alle veteranen: bedankt voor uw dienst en toewijding aan ons land. Uw moed en toewijding zijn een inspiratie voor ons allemaal. Blijf trots op uw prestaties en weet dat u een belangrijk verschil maakt in de wereld. ■

Chris HUYBRECHTS
Voorzitter

Nieuwe kledij: verduidelijkingen



Op ons verzoek zijn er de afgelopen weken verschillende vergaderingen geweest met Defensie over de kwestie van de nieuwe uniformen.

Details over het dragen van de Noorse trui, het gevechtsshirt, etc. zijn te vinden op het intranet.

linker- en rechtermouw is identiek op het field shirt en het combatshirt.

Hoewel DG MR de website BDCS.be had gelanceerd om te communiceren over het project en de verdeling van de uniformen, bleven er volgens ons (en veel van onze leden) nog veel vragen onbeantwoord.

Het dragen van het uniform of een bepaald type bottines leverde in bepaalde eenheden immers vaak problemen op met als gevolg een gebrek aan uniformiteit binnen en tussen de eenheden - er kan geen interpretatie zijn tussen de verschillende eenheden en componenten.

Wij hebben gevraagd om uiterlijk tegen ten laatste 1 juli een akkoord te bereiken over de kledingvoorschriften en deze aan te passen! In tussentijd zijn we blij met de inspanningen die binnen Defensie en DG HR zijn geleverd om op het intranet duidelijke foto's te publiceren van hoe het nieuwe uniform moet worden gedragen. Helaas kunnen we hier niet alles publiceren, maar hier zijn enkele voorbeelden van ons bekende 4A-uniform.

Tenue 4A (BDCS Basis tenue)

1. Field shirt & Field pants met of zonder de Noorse "midlayer" trui die gedragen kan worden met rits gesloten, staande kraag of open onder de field shirt V - kraag. Het dragen van opgestroopte mouwen is niet toegestaan. De knopen van het field shirt moeten minstens tot de voorlaatste knoop aan de bovenkant gesloten zijn om een V-hals te vormen.
2. Positie badges: Naam, België badge met rang op de voorkant. De andere voorziene insignes moeten altijd op het klittenband worden geplaatst
3. Het al dan niet sluiten van de kraag van het field shirt met klittenband is een beslissing van de militair, maar het Commando kan dit dragen ook verbieden om redenen van uniformiteit tijdens bepaalde evenementen, uitvoering van het dagprogramma.
4. Op de rechterbovenarm: badge en eenheidsbadge. De maat van het klittenband op de

5. Op de linkerbovenarm: naam "België" laag/hog visueel.

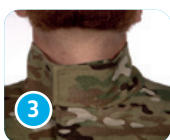
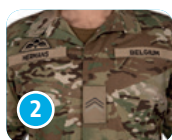
6. Broek op laarzen ZONDER elastiek! Idem voor de "Combat Pants"

7. De geknoopte veters zijn verborgen aan de bovenkant van de "lip" (cover) van de laarzen. Let op: de laarzen moeten niet gewaxt worden maar goed ingevet met het Sport Wax MEIND vet dat bij de eerste voorraad laarzen wordt geleverd.

8. Kledij met de "High Loft Jacket". Het heeft een waterafstotende laag en wordt gedragen wanneer bescherming tegen (extreme) weersomstandigheden vereist is.

De High Loft jacket kan gedragen worden onder waterdichte regenkleding. Wanneer de gevoerde kap wordt gedragen, wordt het hoofddeksel (baret) niet gedragen. De baseballpet en helm kunnen onder de gevoerde kap worden gedragen.

9. Positie van badges en badges op de High Loft Jacket



Nieuwe deadline voor het opnemen van verlof!

Sinds 3 maart kunnen de verlof dagen, DO Dept en DO Offr van jaar X worden opgenomen tot 30 juni van jaar X + 1 in plaats van 30 april!

Deze wijziging geldt zowel voor de militairen als voor het burgerpersoneel. De aanpassingen van de kredieten worden automatisch gewijzigd in HRM@Defence. Bijvoorbeeld: verlof dat al na 30 april 23 was voorzien, wordt met

terugwerkende kracht gecorrigeerd als er nog een saldo van 2022 beschikbaar is.

Dit is dus goed nieuws, dat maakt het mogelijk om beter af te stemmen op de realiteit en het nieuwe schoolverlofsysteem in het Waals-Brussels Gewest.

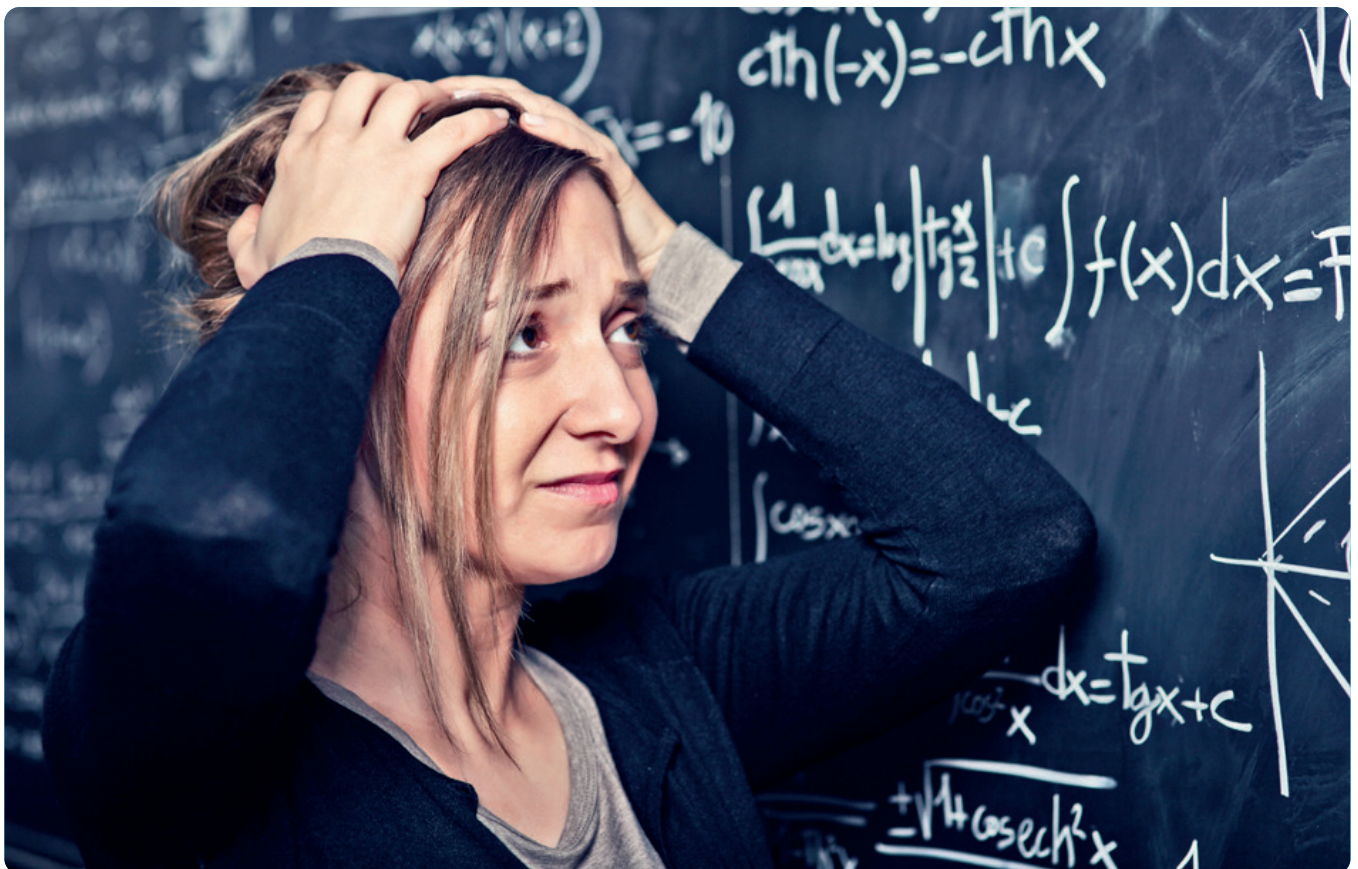
Wij stelden dit voor, we kregen het!



Een VSOA-afgevaardigde getuigt:

“Elke dag opnieuw knokken, maar we geven de moed niet op!”

Op 6 maart startte het VSOA-Onderwijs samen met de andere onderwijsvakbonden hun campagne “Personeelsuitdagingen voor kwaliteitsvol onderwijs”. Dit omdat de uitdagingen die er op het onderwijspersoneel afkomen niet min zijn. Het VSOA-Onderwijs maakt zich grote zorgen over de onderwijskwaliteit, het lerarentekort en over de plannen voor het personeelsstatuut. Wij horen allerlei voorstellen en hebben daar ook veel vragen en bedenkingen bij. Voor ons zijn de onderwijspersoneelsleden de échte wijzen... Wij laten hieronder een VSOA-afgevaardigde aan het woord.



“Na de personeelsvergadering ben ik naar huis gereden met een gevoel van teleurstelling... Ik kreeg de vele pulsen maar niet uit mijn hoofd; ook niet toen ik 's avonds in bed lag. Het bleef maar spoken en toen wist ik het zeker: het is voor mij genoeg geweest! Volgens de nieuwe ver-

gadermethodiek van “Deep Democracy” zou ik graag mijn monoloog starten met een check-in...

Check-in

Ik heb voor mezelf de kaart getrokken van: negatieve, kritische zagevent: dit is het gevoel dat

heden overheerst bij mezelf en misschien is dit ook de indruk bij sommige collega's.

Ik kom hier later op terug.

Ik spreek hier vandaag: in de eerste plaats voor mezelf als persoon en leerkracht van deze school; in de tweede plaats als vakbondsafgevaardigde.

Dit mandaat heb ik enkele jaren geleden opgenomen om de belangen van het personeel in de school te verdedigen en zo een constructieve bijdrage te leveren tussen het beleid en de werkvloer... Maar vooral om op te komen voor het welbevinden van het personeel in deze school.

In de mail van de directie, na het crisisoverleg, stond het volgende: “constructief overleg en samen school maken”. Samen school maken: in het kader van dit gegeven hebben de vakbonden ruim 1,5 jaar geleden bekomen dat elke school uren ter beschikking kreeg voor de lokale werking van de vakbondsafgevaardigden op een school.

Toen onze directeur de vraag stelde wat ik ging doen met mijn uurtje moest ik even nadenken.

Op een later tijdstip heb ik het voorstel gedaan om mij in te zetten voor het algemeen welbevinden van het personeel in de school, omdat er nogal wat onrust groeit in ons team in het algemeen. Ik wou graag mijn ervaring(en) delen met het directieteam, indien daaraan behoefte zou zijn...

“Dringend nood aan overleg, omdat er veel collega’s misnoegd en vermoeid zijn, en het eigenlijk niet meer zien zitten.”

Herhaaldelijk heb ik de voorbije 2 jaar dan ook aan de leden van het directieteam en mijn collega-vakbondsafgevaardigde het signaal gegeven dat er dringend nood was aan overleg. Dringend nood aan overleg, omdat er veel collega’s misnoegd zijn, vermoeid zijn en het eigenlijk niet meer zien zitten...

Een crisisoverleg; dat was het dus... Maar wat komt er nu?

We hebben geleerd dat er naast de bestaande problematiek rond instroom van leerlingen en vandalisme ook nog eens alcohol en drugs is bijgekomen. We hebben ook nog de onrust onder het personeel en het dalende niveau van onze school in het algemeen door gebrek aan algemene inzet, etiquette, studie, discipline, motivatie, enz.

Toen volgde de sessie met de post-its. Ik herinner mij dezelfde strategie van 2 jaar geleden in de grote poly. Hetzelfde stramien, hetzelfde resultaat: maar 2 jaar na datum nog weinig of geen resultaten.

“Ik heb het gevoel dat wij steeds opnieuw hetzelfde herhalen. De bekende woorden: “We nemen het mee...”, zijn niet meer voldoende.”

Ik heb het gevoel dat wij steeds opnieuw hetzelfde herhalen. Bijkomend zijn de bekende woorden: we nemen het mee... niet meer voldoende. Ik denk vooral dat het momentum nu gekomen is om met alle actoren (directieteam, zorgteam, opvoedend personeel, algemene vakken, hotel en bakkerij) aan de hand van enkele casussen aan de slag te gaan en te zoeken naar oorsprong, gevolg, resultaat...



We moeten NU dringend aan de slag als team om het tij te keren: het water staat niet meer aan de rand van de emmer, de emmer loopt over lieve collega’s. Althans is dit toch mijn gevoel.

Check-out

Als check-out wil ik graag nog terugkomen op mijn check-in... Kritisch zijn, wil niet altijd zeggen dat het slecht gaat, dat het niet goed genoeg is... Kritisch zijn, heb ik soms nodig om mezelf in vraag te stellen, probleemoplossend te denken, vooruit te geraken. Wanneer ik klaag en zaag dan is het soms een teken dat ik te veel negatieve signalen zie, opvang of hoor.

Alle leden van het team zijn zo belangrijk en vooral de “mentale” rust heeft zijn reflectie op onze dagelijkse houding en op onze school. Soms vinden we DIE RUST in ons HOOFD niet meer en dan loopt de emmer over... Menselijk hé!

Maar het feit is wel degelijk het volgende: mocht ik niet voor de volle 100 % achter en voor ONZE school staan, dan zou ik hier ook niet alle dagen zijn.

Het is elke dag opnieuw knokken, maar we geven absoluut de moed niet op.”

Opgetekend door

Peter VAN ATRYVE

Schoolafgevaardigde VSOA-Onderwijs

EEN AUTOVERZEKERING NODIG? WACHT NIET LANGER, ONDERSCHRIJF NU!

Meer info over onze verzekeringen of een gratis vrijblijvende offerte? Bel gratis naar ons contact center op **0800/23 230** of surf naar www.actelaffinity.be/vsoa

Meer informatie over onze verzekeringen:

✓ Wat is verzekerd?

Burgerlijke aansprakelijkheid:

- Wanneer u verantwoordelijk bent voor een ongeval, verzekeren wij uw belangen en de materiële en lichamelijke schade toegebracht aan derden.
- Wij verzekeren tevens de schade veroorzaakt aan zwakke weggebruikers (voetgangers, fietsers en inzittenden), ook als u niet aansprakelijk bent voor het ongeval.

Rechtsbijstand:

- Wij waarborgen uw verhaal tegen een aansprakelijke derde voor uw lichamelijke schade of de stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.
- Wij verzekeren uw strafrechtelijke verdediging.

Bescherming van de bestuurder:

- Wij waarborgen uw lichamelijke schade als bestuurder van het verzekerde voertuig wanneer u verantwoordelijk bent voor het ongeval.

✗ Wat is niet verzekerd?

Burgerlijke aansprakelijkheid:

- De schade geleden door de bestuurder die verantwoordelijk was voor het ongeval.
- De stoffelijke schade aan het verzekerde voertuig.

Rechtsbijstand:

- Boetes, opdecimen en minnelijke schikkingen.

Bescherming van de bestuurder:

- De blijvende invaliditeit lager dan 8%. De eerste maand tijdelijke ongeschiktheid.

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - merk van P&V Verzekeringen nv - 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. Alle informatie over de diensten en producten op deze website is onderworpen aan de regels van de Belgische wetgeving. Als klant bent u beschermd door de gedragsregels inzake verzekeringen. 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 onscontact center. Alvorens deze verzekering af te sluiten, raden wij u aan het productinformatiedocument en de van toepassing zijnde algemene voorwaarden (<https://www.actelaffinity.be/abvv>) te lezen. Het contract voor deze verzekering wordt afgesloten voor een periode van één jaar en wordt elk jaar stilzwijgend verlengd. Om uw risicoprofiel te bepalen, hanteren we enkele segmentatiecriteria. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/49.494 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 Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

