



argument

**BACK TO
WORK**

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



ChatGPT

4

De toepassing van artificiële of kunstmatige intelligentie (AI) vinden we in alle sectoren terug. Ook de juridische wereld heeft vragen bij de deontologie van het gebruik.



Gesprek

12

Argument had een gesprek met Espérance Uwambazisa, gewezen verpleegster in Rwanda, over haar ervaring en steun die ze vond bij het VSOA.



Sociale verkiezingen bij het Spoor

14

Voor de tweede keer in de geschiedenis worden sociale verkiezingen georganiseerd bij de Belgische Spoorwegen. Sluit je aan bij ons team van kandidaten!



Gegevensbank moet betrouwbaar zijn

18

Het controleorgaan publiceerde recent een toezichtrapport naar aanleiding van verwerkingen in de Algemene Nationale Gegevensbank van inbreuken begaan door leden van de geïntegreerde politie. Een analyse.



Een nieuw schooljaar, hetzelfde geluid

22

De aftrap voor het schooljaar 2023-2024 is gegeven. En opnieuw klinken de noodkreten: "Nijpend lerarentekort in het onderwijs!" en "1 op de 5 leerkrachten haakt af." Hoelang nog?



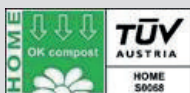
Lees Argument online

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,
Chris Huybrechts, 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



Grote manoeuvres begonnen

“We zullen binnenkort de politici aan hun verkiezingsbeloftes herinneren.”

We zijn nu in september, en september gaat samen, niet alleen met de schoolhervatting, maar ook met de hervatting van de politieke en syndicale activiteiten.

De grote manoeuvres voor de verkiezingen zijn bij alle partijen begonnen. Ze beloven allemaal een mooiere toekomst indien ze deel mogen uitmaken van de toekomstige regeringen.

Er gaan beloftes gemaakt worden, maar ze moeten met de nodige voorzichtigheid aangepakt worden, want er zijn mensen die hen aan deze beloftes zullen herinneren. Wij zullen hen ook aan hun beloftes herinneren.

Dit neemt niet weg dat het eerste dat we echter van allen vragen respect is. Respect voor het personeel in de openbare diensten.

Het tweede dat we vragen is dat de investeringen in de dienstverlening aan de burgers niet verder ingekrompen worden. De openbare diensten zijn nodig voor het gemeenschappelijk welzijn.

Wat betreft het gebrek aan respect, heeft onze minister van Justitie alvast de hoofdvogel geschoten.

Tijdens een privé-feestelijkheid die hij voor zijn verjaardag organiseerde, gingen enkele genodigden, die blijkbaar geen toegang tot de toiletten kregen, een plasje doen tegen de voertuigen van de politie. Dat kan sommige mensen doen lachen, maar dit is het duidelijk bewijs van het gebrek aan respect vanwege de minister, via zijn genodigden, voor de mensen die met zijn veiligheid belast zijn.

Pensioenen

Onze hervatting gaat samen met de terugkeer van het dossier pensioenen voor het Openbaar ambt. Na de aankondiging van een regeringsakkoord moet het overleg nog beginnen.

Er vond een vergadering van de werkgroep op 7 september plaats en op het einde van de maand

zou dat dossier op de onderhandelingstafel van het Comité A moeten terechtkomen.

De Premier besloot eindelijk om ons begin september terug te zien. Sinds hij zijn functie opnam, is dit de tweede keer dat we hem ontmoeten. Laten we hopen dat het zal leiden tot wat boter bij de vis.

Lege leraarskamer

Ten slotte is er de terugkeer naar school. Het tekort aan leerkrachten is flagrant. En in plaats van middelen te vinden om ze niet alleen aan te trekken maar vooral om ze te houden, worden dwangmiddelen in plaats van een passende begeleiding ingevoerd. Binnenkort zullen er niet alleen lerarenkamers zonder koffie meer zijn, maar ook lerarenkamers zonder leraren.

Het VSOA staat aan uw zijde en zet zich in om u te verdedigen. Dat is onze bestaansreden.

We wensen jullie allen een goede hervatting van jullie activiteiten. ■



François FERNANDEZ-CORRALES
Algemeen voorzitter VSOA

Artificiële intelligentie, niet meer weg te denken uit onze samenleving

De toepassing van artificiële of kunstmatige intelligentie (AI) vinden we in alle sectoren terug. Systemen voor spraak- en gezichtsherkenning, autonome auto's, robots, drones, een slimme thermostaat, sneller onderzoek naar diagnose en behandeling, de virtuele assistenten Siri of Alexa van Apple en Google ... het zijn maar enkele voorbeelden. De lijst wordt langer en langer. 'AI' is niet meer weg te denken uit onze samenleving.



Maar er zijn ook gevaren. Er is de ethische kwestie, mogelijk fake berichten. En wat met Chatbots? Steeds meer bedrijven maken gebruik van deze virtuele gesprekspartners, die zelfstandig antwoord geven op vragen van gebruikers.

ChatGPT is een chatbot die op basis van kunstmatige intelligentie teksten voor je verzint. Deze tool, en intussen ook een app, is erg laagdrempelig. En de teksten die het maakt, lijken erg op de teksten die een mens geschreven zou kunnen hebben. Via een chatfunctie geef je ChatGPT makkelijk en snel een opdracht. Je hoeft er dus geen bij-

zondere technische kennis voor te hebben, wat de toepassing bijzonder populair maakt. Maar, er zijn zorgen in het onderwijs, omdat scholieren de tool inzetten om hun huiswerk te maken. Ook zijn de antwoorden die het geeft op vragen niet betrouwbaar. ChatGPT kijkt niet of iets waar is en vertelt niet wat de bron is. Doordat je er snel veel teksten mee kunt schrijven, kan het gebruikt worden om nepnieuws, of schadelijke software te maken. Bij de KULeuven bijvoorbeeld laten ze deze AI-tool voortaan toe bij onderzoek en papers, volgens strikte richtlijnen en zolang dat op een rechtmatige manier gebeurt.

In juni stemde het Europees Parlement in Straatsburg voor een eerste poging tot regelgeving. De 'Artificial Intelligence Act' moet de risico's van AI beperken en tegelijkertijd het innovatieve karakter ervan stimuleren. De gesprekken zullen nu beginnen met EU-landen in de Raad over de definitieve vorm van de wet. Een moeilijke oefening dus.

Ook de juridische wereld heeft vragen bij de deontologie van het gebruik. Eric Lanckswert, hoofddocent aan de UHasselt en UGent schreef hierover in zijn column voor de Juristenkrant. We hernemen hiernaast zijn integraal opiniestuk. ■

Juridisch werk en artificiële intelligentie

Het slimme programma ChatGPT4 zorgt ervoor dat artificiële intelligentie (AI) de laatste maanden in het brandpunt van de belangstelling staat. Geoffrey Hinton, een van de geestelijke vaders van AI, stapte op bij Google om meer vrijuit te kunnen waarschuwen voor de risico's die ons boven het hoofd hangen. In een open brief riepen ruim duizend experts in AI op om de ontwikkeling van krachtige AI-systemen even te pauzeren. Tot de ondertekenaars behoorden de miljardair Elon Musk en de bekende auteur Yuval Noah Harari. Hoe dan ook, de opmars van AI valt nauwelijks te stuiten. Dat geldt niet in het minst voor de juridische branche. Binnen het notariaat en de advocatuur deden chatbots hun intrede. Koppels die hun relatie willen beëindigen kunnen een beroep doen op online scheidingsplatforms. Het ogenblik dat een algoritme voorstellen doet over de aard en de omvang van een op te leggen straf, de voorwaarden voor een omgevingsvergunning of een verblijfsregeling voor de kinderen, ligt niet zo veraf meer. Zo het al niet is aangebroken. Ontwerpen van vonnissen, adviezen of conclusies zullen bij wijze van spreken met een muisklik kant en klaar op het scherm verschijnen. Het is zinloos en vaak onwenselijk deze nieuwe evoluties tegen te houden. De vraag is vooral: hoe gaan we er op een verantwoorde wijze mee om? En wat is de taak en de rol van de toekomstige jurist?

Het laat zich aanzien dat AI het inhoudelijk juridisch werk grotendeels overneemt, of toch in elk geval een stevig voorgedrukt product aflevert. Alle relevante wetgeving, precedenten, rechtspraak en rechtsleer over een juridische kwestie zullen hun neerslag vinden in ontwerpen van adviezen, vonnissen, en conclusies. Opzoekingswerk en het uitschrijven van teksten verdwijnen naar het achterplan. Wat er nog overblijft voor de jurist is een controle op de juistheid van wat AI ons voorschotelt. We dienen erover te waken dat dit nazicht niet afglijdt naar een marginale toetsing. Dat is allesbehalve ondenkbaar. Het zou zomaar eens kunnen dat de nieuwe AI-tools omwille van besparings- of efficiëntieredenen worden ingezet om met minder mensen dezelfde hoeveelheid werk te verzetten. Onder een hoge werkdruk en met strakke deadlines is het erg verleidelijk om de voortbrengselen van AI slechts oppervlakkig en snel te controleren, zodat rechtzoekenden het slachtoffer worden van mislagen. Bovendien is er in onze rechtspraak een steeds sterkere evolutie waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden van het geval. Het is nog maar de vraag of AI in staat zal zijn rekening te houden met de nuances en details die ervoor zorgen dat de ene zaak net dat tikkeltje verschilt van een andere, die er in hoge mate op lijkt. Hoewel men geenszins kan uitsluiten dat AI op dit punt gaandeweg beter presteert, zal de jurist tot nader order meer dan ooit oog moeten hebben voor het unieke van elke zaak. Het gevaar dreigt immers dat AI de dossiers, en vooral de mensen erachter, als nummers behandelt. Bovendien, niet in het minst, weten alle juristen dat schrijven een proces van wikken en wegen is. Het is vaak door een conclusie neer te pennen of een vonnis uit te werken dat men, juist door het schrijfproces zelf, bij wijze van voortschrijdend inzicht tot voortreffelijke resultaten komt. Schrijven is een leerproces. Het leidt tot verdieping. De door AI gegenereerde teksten vloeien helemaal niet voort uit zo'n proces. Zij komen in essentie neer op een aggregatie van informatie.

AI kan uitstekend reproduceren en vrij goed integreren wat al bestaat, de uitgetekende lijnen verder trekken. Maar echte vernieuwing, het creëren van iets dat vooraf nog niet bestond, lijkt momenteel nog te hoog gegrepen. Echte creativiteit vindt haar wortels in passie, bezieling, betrokkenheid, intuïtie en gedrevenheid, allemaal menselijke kwaliteiten. Ons rechtsbestel dient te evolueren. Volstrekt innoverende oplossingen voor oude problemen, het uitzetten van nooit eerder geziene bakens, opdat het recht zijn opdracht van verdere humanisering van de samenleving zou blijven waarmaken, zijn onmisbaar opdat het recht zijn legitimiteit zou behouden.

De Romeinse rechtsgeleerde Ulpianus was van mening dat juristen de gerechtigheid beoefenen en de kennis verkondigen van wat goed en billijk is. Hoewel men de billijkheid met de loop der eeuwen steeds meer met een scheef oog bekeek, zou het dramatisch zijn haar helemaal weg te branden uit de rechtspraktijk. Via AI zouden we wel eens dat onheil over ons af kunnen roepen. Hier dient de jurist zich op te stellen als bewaker van de billijkheid. Zij laat immers toe tot een meer omvattende, op de zaak toegesneden rechtvaardigheid te komen. En zo belanden we bij een bredere problematiek. Rechtstoepassing laat zich niet herleiden tot een juridisch-technische oefening. Zij kan niet zonder morele oordeelsvorming, zelfs al beseffen we het misschien niet altijd. AI te vaak zijn immers morele waarden als rechtvaardigheid, menselijk welzijn, wijsheid, dienstbaarheid en nog vele andere in het geding. AI kan steeds nauwkeuriger antwoorden verschaffen op de vraag naar wat is, maar zij worstelt met het probleem wat vanuit moreel oogpunt de voorkeur verdient. Die laatste aangelegenheid laat zich lastig op een duidelijke, algemeen geldende manier beantwoorden, omdat men de juistheid of aanvaardbaarheid van een moreel oordeel niet echt kan bewijzen zoals dat in de exacte wetenschappen het geval is. Het gaat op moreel vlak immers niet over feiten maar over de betekenis die we daaraan hechten. Morele oordeelsvorming steunt niet alleen op logische redeneringen, maar is evenzeer een kwestie van aanvoelen, menselijke ervaringen, een breed bewustzijn, empathie, en een antenne die goed capteert welke morele opvattingen men er in de samenleving op nahoudt. Dat zijn zaken waarin AI, voorlopig toch, het onderspit moet delven tegen het menselijk geestesvermogen. Daar ligt misschien wel de grootste en meest uitdagende taak van de toekomstige jurist: wat AI aan ontwerp teksten genereert op een moreel verantwoorde wijze aanwenden. Een aanpassing van de deontologie kan hier misschien enig soelaas bieden, maar de evoluties gaan zo snel dat deontologische codes waarschijnlijk achterhaald zijn voor ze goed en wel in werking treden. Wellicht valt voor een deugdelijke omgang met AI meer heil te verwachten van opleidingen, bewustmaking, groepsdiscussies en het opzetten van studie- en opleidingsdagen. ■

Eric Lanckswaert
is hoofddocent aan de UHasselt en UGent.

Bron: Column van Eric Lanckswaert uit de Juristenkrant, editie 28 juni 2023

Eindelijk federale maaltijdcheques

Eind juni 2023 lag het al lang aangekondigde ontwerp van Koninklijk besluit rond de toekenning van maaltijdcheques aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt, op de onderhandelingstafel in Comité B. En ja, eindelijk worden er vanaf 1 januari 2024 maaltijdcheques toegekend aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt. Maar de discriminatie is niet weggewerkt: de federale ambtenaren krijgen voor 6 euro een maaltijdcheque, bij hun regionale collega's is een maaltijdcheque 8 euro waard...



Alhoewel dit voor het VSOA niet de eerste prioriteit was, is onze vakorganisatie verheugd dat er eindelijk maaltijdcheques zullen worden toegekend aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt.

De principiële beslissing om aan het federaal openbaar ambt maaltijdcheques toe te kennen, werd al op 1 april 2022 door de Ministerraad genomen, omdat eerder ook werd beslist om aan de militairen en de politie maaltijdcheques toe te kennen.

De maaltijdcheques werden dan ook opgenomen in het voorakkoord dat op 30 juni 2022 werd ondertekend met de minister van Ambtenarenzaken, Petra De Sutter, naast een bescheiden herziening van de weddeschalen met 2 % en een verhoging van de eindejaarstoelage.

Gemiste kansen

De invoering van maaltijdcheques is het enige wat overblijft van de geldelijke maatregelen die waren voorzien in het sectoraal voorakkoord, gezien de regering in oktober 2022 besloot om

enkel daarvoor budget toe te kennen.

Een belangrijke doelstelling van dit sectoraal voorakkoord was het federaal openbaar ambt opnieuw aantrekkelijker te maken door een meer marktconforme verloning toe te kennen. De federale overheid kampt immers voor veel functies met een probleem om de vacante betrekkingen in te vullen. Dat voor de bescheiden herziening van de weddeschalen en voor de verhoging van de eindejaarstoelage geen budget werd voorzien, is een gemiste kans. Het nodige budget voor de invoering van maal-

tijdcheques werd bovendien slechts gedeeltelijk toegekend; 25 % van de kosten moet intern worden gezocht door het niet uitbetalen van verblijfskosten – die niet kunnen gecumuleerd worden met de maaltijdcheque – en door een hervorming van de bedrijfsrestaurants via optimalisering en uniformering van de cateringactiviteiten. Over hoe dit laatste zal geconcretiseerd worden, zijn er nog vele vraagtekens.

De militairen krijgen al sinds november 2022 maaltijdcheques (KB van 4 april 2022, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 13 mei 2022) en ook de Politie geniet sinds november 2022 van dit voordeel (Omzendbrief van 28 oktober 2022, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14 november 2022).

Aanvankelijk zouden de maaltijdcheques voor de federale personeelsleden eveneens worden toegekend vanaf november 2022. Daarna werd het vanaf 1 april 2024. Uiteindelijk zullen vanaf 1 januari 2024 maaltijdcheques met een waarde van 6 euro worden ingevoerd in alle federale departementen. De bijdrage van de werkgever bedraagt 4,91 euro en deze van de werknemer 1,09 euro.

Discriminatie

Dat aan de federale personeelsleden, waartoe ook het burgerpersoneel van Defensie en Politie behoren, pas vanaf 1 januari 2024 maaltijdcheques worden toegekend, is voor het VSOA een onaanvaardbare discriminatie.

Hetzelfde geldt voor het personeel van de Rechterlijke Orde en de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat waarvoor tot op heden nog niet vaststaat of zij maaltijdcheques zullen krijgen en vanaf wanneer zij er krijgen.

Er blijft tevens onduidelijkheid bestaan over de vraag of de burgerlijke ambtenaren van de Algemene Dienst inlichting en veiligheid van de Krijgsmacht onder het toepassingsgebied van het ontwerp van KB vallen.

Het personeel van het Vlaamse, Brusselse en Waalse gewest krijgt al langer maaltijdcheques, waarvan de waarde intussen werd verhoogd tot 8 euro. Ook in vele private sectoren worden maaltijdcheques van 8 euro toegekend. Ondanks de vraag van het VSOA om ook voor Federale personeelsleden dezelfde waarde toe

te kennen, besliste de regering dat het federaal openbaar ambt achtergesteld blijft.

Ook de houder van een managementfunctie heeft recht op maaltijdcheques indien de maaltijdskosten niet reeds elders worden gedekt.

In principe wordt één maaltijdcheque toegekend per dag waarop prestaties werden verricht, ongeacht de duur van deze prestaties, ook bij deeltijdse prestaties. Prestaties buiten de kantoren, in telewerk, in een satellietkantoor, tijdens het weekend, op een feestdag, terugroeping uit rust, ... worden in aanmerking genomen. Opleidingsdagen en dagen waarop een collectieve dienstvrijstelling wordt toegekend, komen eveneens in aanmerking.

Ook voor de duur van opdrachten waarbij een vergoeding voor verblijfskosten in het buitenland wordt toegekend, ontvangt men maaltijdcheques, maar wordt de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque (4,91 euro) afgetrokken van de vergoeding voor verblijfskosten.

Voor specifieke werkregimes met onregelmatige prestaties of lange dagprestaties en dus met veel inhaalrust, kan het aantal maaltijdcheques worden bepaald op basis van een arbeidsregeling van 7u36 per dag. Hierover zal bij elke federale instantie overleg plaatsvinden.

Geen cheques

Personeelsleden die regelmatig prestaties buiten de administratieve standplaats verrichten en omwille van hun functie een maandelijkse forfaitaire verblijfskostenvergoeding krijgen zoals voorzien in de artikels 86 en 87 van het KB 'toelagen en vergoedingen' van 13 juli 2017, blijven deze genieten, maar ontvangen geen maaltijdcheques.

Het VSOA betreurt dat het voorgestelde alternatief niet werd gevolgd, zijnde om zonder discriminatie ook aan deze personeelsleden maaltijdcheques toe te kennen, samen met het verminderen van de verblijfsvergoeding met de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque. Een belangrijk aantal personeelsleden krijgt immers een beperkte maandelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding. Door de uitsluiting van deze personeelsleden is het trouwens onduidelijk of het ontwerp van KB voldoet aan alle voorwaarden om het voordeel van de maaltijdcheques als een

voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen te kunnen beschouwen.

Daarnaast schaft de minister van Ambtenarenzaken – eveneens vanaf 1 januari 2024 – de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding voor dienstreizen in België (artikels 83 tot 85 van het KB van 13 juli 2017) af. Dat is voor het VSOA onaanvaardbaar en dreigt te resulteren in een belangrijk financieel verlies voor rondreizende personeelsleden die deze vergoeding genieten. Deze forfaitaire vergoeding bedraagt 10 euro per dag, geïndexeerd actueel 19,99 euro per dag. Aan gemiddeld 21 werkbare dagen per maand bedraagt het voordeel van de maaltijdcheques theoretisch maximaal 103,11 euro (21 × 4,91 bijdrage van de werkgever). In de praktijk neemt iedereen af en toe verlof en genieten vele personeelsleden van compensatiedagen, wat het gemiddeld voordeel per maand kan doen dalen tot ongeveer 90 euro. Dit wil zeggen dat de toekenning van een forfaitaire verblijfsvergoeding reeds vanaf 5 dagen per maand voordeliger is.

Voor een belangrijk aantal personeelsleden is de invoering van maaltijdcheques daarom een vergiftigd geschenk.

Een afschaffing van de dagelijkse verblijfsvergoeding stond niet op de dagorde bij de instanties waar de toekenning van maaltijdcheques reeds eerder plaatsvond. Het VSOA meent dat niets een discriminatie van het federaal openbaar ambt kan rechtvaardigen.

De mogelijkheid blijft wel bestaan om alsnog voor deze personeelsleden een maandelijkse forfaitaire verblijfskostenvergoeding in te voeren. Door de grote verscheidenheid aan diensten en functies is het bij een aantal federale instanties echter een quasi onmogelijke oefening om een forfaitaire maandelijkse verblijfsvergoeding in te voeren voor alle personeelsleden die actueel een beroep doen op de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding. Het voorgestelde alternatief om de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding te verminderen met de werkgeversbijdrage van de ontvangen maaltijdcheque zou ook voor deze personeelsleden een oplossing kunnen bieden. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Nationaal voorzitter VSOA-Financiën
Woordvoerder VSOA Comité B

Nieuw tijdperk

In een nieuwe stap naar de heroriëntering van kinderopvang, keurde het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap in mei een decreet goed. Deze stap markeerde de oprichting van het "Centrum van de Duitstalige Gemeenschap voor kinderopvang" onder de vorm van een instelling van openbaar nut.

Deze dienst begon al op 1 juni 2023 met de overname van de verantwoordelijkheid voor kinderopvang-activiteiten van de vzw 'Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung' (RZKB). De volledige overname vindt plaats in januari 2024.

Reorganisatie

Dit initiatief gebeurt in het kader van een grondige reorganisatie van de kinderopvang om tegemoet te komen aan de eisen van vandaag. Het wettelijke kader dat door het decreet wordt gecreëerd, is bedoeld om een stabielere planningsbasis te bieden voor het RZKB, zijn personeel, de erkende kinderverzorgsters en de ouders en kinderen in Oost-België. Tegelijkertijd definieert dit kader de rol van de gemeenten in deze nieuwe voorziening.

Een cruciaal doel van de regering was het bereiken van één duidelijke overeenkomst met de gemeenten om een harmonieuze samenwerking te garanderen. Een nieuwe raamovereenkomst, die op 1 januari 2024 in werking treedt, bepaalt dat alle gemeenten in 2024 een vast bedrag aan het centrum betalen om de financiering ervan te waarborgen. De gemeenten blijven zorgen voor de infrastructuur van de naschoolse opvang en dragen de lopende kosten zoals internet, elektriciteit, gas en water.

Het 'Centrum van de Duitstalige Gemeenschap voor kinderopvang' zal niet alleen directe kinderopvang aanbieden, waaronder kinderopvang, kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang op verschillende locaties. Het zal ook een belangrijke rol spelen in netwerken, het bevorderen van bijscholing en het adviseren van andere aanbieders van kinderopvang.

Overgang

Om het overgangsproces naadloos te laten verlopen, zijn er al voorbereidende maatregelen genomen vanaf 1 juni 2023. Deze omvatten het voorleggen van arbeidscontracten aan zowel het personeel van de RZKB als aan de erkende kinderverzorgers. Dit moet ervoor zorgen dat de kinderopvang goed blijft functioneren tijdens de overgangsfase.

Elk personeelslid van de RZKB krijgt een arbeidscontract bij het centrum. Zo werken de kinderverzorgsters van de RZKB vandaag onder een speciaal sociaal statuut. Dit statuut heeft als bijzonder nadeel dat het inkomen van de kinderverzorgsters niet stabiel is en onvolledige sociale zekerheid biedt. Als een kind niet wordt opgevangen, ontvangen ze slechts een zeer kleine vergoeding. In sommige situaties kan het echter interessanter zijn voor de kinderopvang om verder te werken als een erkende kinderopvang.

Met de oprichting van het centrum hebben alle erkende kinderverzorgers nu de keuze om voor het centrum te werken als werknemer of als erkende kinderverzorger. Degenen die ervoor kiezen om voor het nieuwe centrum te werken, werken voortaan voor een instelling van openbaar nut en behoren tot de openbare dienst.

Ondanks deze extra zekerheid zijn er vragen en problemen gerezen bij het aanbod om de werknemers van de RZKB over te nemen. De overname van gelijkwaardige salarissen is gegarandeerd tot het moment dat de werknemer beter af zou zijn in de salarisschaal. De financiële anciënniteit wordt dus overgenomen en er is zelfs een overgangsregeling. Er wordt echter geen rekening gehouden met de anciënniteit zelf, aangezien alle nieuwe contracten met nul anciënniteit moeten beginnen.

Hierdoor kan er bijvoorbeeld bij ontslag een ongunstige berekening van de opzegtermijn plaatsvinden. Deze aspecten zijn door de vakbonden aan de orde gesteld en moeten verder worden besproken.

De oprichting van het 'Centrum van de Duitstalige Gemeenschap voor kinderopvang' is ongetwijfeld een mijlpaal in de kinderopvang in de regio, maar de komende maanden zal blijken hoe succesvol deze verandering zal zijn. VSOA zal de onderhandelingen blijven volgen en opkomen voor de belangen van de werknemers. ■



Das "Zentrum der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Kinderbetreuung"

Neue Ära

In einem neuen Schritt zur Neuausrichtung der Kinderbetreuung hat das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Mai einen Dekret verabschiedet. Dieser Schritt markierte die Schaffung des "Zentrums der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Kinderbetreuung" unter der Form einer Einrichtung öffentlichen Interesses.

Dieser Dienst hat bereits am 1. Juni 2023 seine Arbeit aufgenommen, um die Verantwortung für die Kinderbetreuungsaktivitäten von der V.o.G. Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (RZKB) zu übernehmen. Die vollständige Übernahme wird im Januar 2024 erfolgen.

Neugestaltung

Diese Initiative erfolgt im Kontext einer umfassenden Neugestaltung der Kinderbetreuung, um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden. Das durch das Dekret geschaffene rechtliche Rahmenwerk verfolgt das Ziel, dem Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung, seinen Mitarbeitenden, den konventionierten

Tagesmüttern/-vätern sowie den Eltern und Kindern in Ostbelgien eine stabilere Planungsbasis zu bieten. Zugleich dient dieser Rahmen dazu, die Rolle der Gemeinden in dieser neuen Einrichtung zu definieren.

Ein entscheidendes Ziel der Regierung war es, eine einheitliche und klare Vereinbarung mit den Gemeinden zu erreichen, um eine harmonische Zusammenarbeit sicherzustellen. Ein neuer Rahmenvertrag, der ab dem 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, legt fest, dass alle Gemeinden im Jahr 2024 einen festgelegten Betrag an das Zentrum zahlen, um dessen Finanzierung sicherzustellen. Die Gemeinden werden weiterhin die Betreuungsinfrastrukturen der außerschulischen Betreuung bereitstellen und die laufenden Kosten wie Internet, Strom, Gas und Wasser tragen.

Das "Zentrum der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Kinderbetreuung" wird nicht nur die direkte Kinderbetreuung übernehmen, darunter Tagesmütterdienste, Kinderkrippen und außerschulische Betreuung an verschiedenen Standorten. Es wird auch eine bedeutende Rolle bei der Vernetzung, der Förderung der Weiterbildung und der Beratung anderer Dienstleister im Bereich der Kinderbetreuung spielen.

Übergang

Um den Übergangsprozess nahtlos zu gestalten, wurden bereits ab dem 1. Juni 2023 vorbereitende Maßnahmen ergriffen. Dazu gehört die Unterbreitung von Arbeitsverträgen an das Personal des RZKB sowie an die konventionierten Tagesmütter/-väter. Dies soll sicherstellen, dass die Kinderbetreuung auch während der Umstellungsphase reibungslos funktioniert. Jedem Personalmitglied des RZKB wird ein Arbeitsvertrag bei dem Zentrum angeboten. Zum Beispiel arbeiten die Tagesmütter/-väter des RZKB heute in einem besonderen Sozialstatut. Dieses Statut hat insbesondere den Nachteil,

dass das Einkommen der Tagesmütter/-väter nicht stabil ist und eine unvollständige soziale Absicherung bietet. Wird ein Kind nicht zur Betreuung gebracht, erhalten sie nur eine sehr geringe Entschädigung. Jedoch kann es in manchen Situationen für die/den Tagesmutter/-vater interessanter sein, weiterhin als konventionierte/-r Tagesmutter/-vater zu arbeiten. Mit der Schaffung des Zentrums haben alle konventionierten Tagesmütter/-väter nun die Möglichkeit, entweder als Angestellte oder als konventionierte Tagesmütter/-väter für das Zentrum zu arbeiten. Diejenigen, die sich für eine Anstellung im neuen Zentrum entscheiden, werden fortan für eine Einrichtung öffentlichen Interesses arbeiten und dem öffentlichen Dienst angehören.

Trotz dieser zusätzlichen Sicherheit sind bei dem Angebot zur Übernahme der RZKB-Mitarbeiter einige Fragen und Probleme aufgetreten. Die Übernahme der äquivalenten Gehälter ist bis zu dem Zeitpunkt gewährleistet, an dem der Arbeitnehmer in der Gehaltstabelle besser gestellt wäre. Das finanzielle Dienstalter wird somit übernommen und es existiert sogar eine Übergangsregelung. Allerdings wird das Dienstalter an sich nicht berücksichtigt, da sämtliche neuen Verträge bei einem Dienstalter von Null beginnen sollen. Infolgedessen könnte es beispielsweise im Fall einer Kündigung zu einer ungünstigen Berechnung der Kündigungsfrist kommen. Diese Aspekte wurden von den Gewerkschaften aufgegriffen und müssen weiterhin erörtert werden.

Die Gründung des "Zentrums der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Kinderbetreuung" verkörpert zweifellos einen Meilenstein in der Kinderbetreuung der Region, aber die kommenden Monate werden zeigen, wie erfolgreich dieser Wandel vollzogen wird. Die FGÖD wird weiterhin die Verhandlungen verfolgen und sich für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzen. ■



Wist je dat je voordelenplatform vol staat met speciale aanbiedingen voor **uitstapjes** en **pretparken**? ●

Ontdek ze allemaal op [www.vsoa-voordelen.be!](http://www.vsoa-voordelen.be)



Kies nu al je vakantieplekje voor 2024 bij Cazura



Kijk je er al naar uit om je zomervakantie van 2024 vorm te geven? Reserveren kan vanaf 2 oktober 2023.

Breng dan zeker een bezoekje aan de website www.vsoa-voordelen.be. Bekijk het leuke aanbod aan vakantieverblijven van de ACLVB en maak vanaf 2 oktober je reservatie.

De Belgische vakantiebestemmingen vind je in Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende en De Panne. Daarnaast kan je via de partner Azur-en-Ardenne een frisse neus halen in de uitgestrekte bossen rond het pittoreske dorpje Barvaux. Houd je van warmere temperaturen, dan kan je de Franse zon opzoeken in Cavalaire-sur-Mer.



Als lid van het VSOA ontvang je **30% korting*** op de huurprijs! Het enige dat je hiervoor dient te doen, is de verificatiecode aanvragen met je lidnummer, e-mailadres en geboortedatum.

Wist je dat

- de appartementen van Residentie Majestic te Blankenberge volledig gerenoveerd worden? Hierdoor zal deze locatie tijdelijk gesloten zijn voor verhuur. Maar niet getreurd, vanaf 2 oktober 2023 kan je wel reeds een boeking maken voor een verblijf vanaf begin juli 2024.
- Cazura sinds 2021 de nieuwe naam is voor de ACLVB-vakantiehuizen? Bij ieder contact spreek je telkens met een medewerker van ACLVB.

* *minstens 12 maanden lidmaatschapsbijdrage betaald hebben* ■



Espérance Uwambazisa, gewezen verpleegster in Rwanda, vond bij het VSOA veel begrip:

“Ik heb nog nooit zo'n warme ontvangst meegemaakt”

Argument had het genoegen om Espérance Uwambazisa te ontmoeten, een gewaardeerd lid van onze organisatie.

Espérance zal via haar persoonlijke getuigenis en ervaring laten zien hoe onze vakorganisatie een verschil heeft gemaakt in haar professionele leven en hoe dit heeft bijgedragen aan haar succes en gemoedsrust.



niet kan betalen omdat hun sociale situatie hen niet in staat stelt de medische kosten voor dialyse terug te betalen." Espérance beheert ook andere administratieve dossiers met betrekking tot de opvolging van subsidieaanvragen van vzw's actief in gezondheid en persoonlijke hulpverlening, gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Genocide in Rwanda

Maar Espérance heeft niet altijd in administratieve functies gewerkt; haar carrière begon als verpleegkundige op het terrein. Ze heeft een indrukwekkend traject afgelegd. Het begon allemaal in Rwanda. Espérance was er voor, tijdens en na de genocide, deze afschuwelijke oorlog. Als jonge verpleegkundige heeft ze twee jaar lang de verschrikkingen gezien en meegemaakt. Ze werkte daar met Franse NGO's en militairen die ter plaatse waren. Op sommige momenten besepte ze zelfs niet hoe gevaarlijk het was, maar door te werken voor de militairen bevond het medisch personeel zich in een beveiligde zone in het Zuidwesten. Haar familie was verspreid, maar toen ze hoorde dat haar familie was teruggekeerd, sloot ze zich bij hen aan in Kigali. Daar zette Espérance haar werk voort met Franse artsen om ziekenhuizen te herop te bouwen en medische hulp te coördineren. Ze kon niet stilzitten. Gezien haar ervaring coördineerde Espérance drie gezondheidscentra met Franse artsen en verpleegkundigen. Ze bleef daar van half juli 1994 tot eind 1995. Dit gaf haar een uitzonderlijke ervaring, vooral gericht op de zorg aan oorlogsslachtoffers. De emotionele impact van de gebeurtenissen begon zich pas na enige tijd te manifesteren.

Espérance, verpleegkundige van opleiding, werkt sinds eind 2018 bij de GGC (de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie). Dit is een instelling van de Brusselse regering die zich bezighoudt met medisch-psychosociale kwesties in de 19 gemeenten van Brussel. "Ik werk bij de dienst ge-

zondheidszorg en bijstand aan personen, waar ik me bezighoudt met verschillende dossiers. Dat omvat bijvoorbeeld dossiers omtrent sociale ziekten zoals diabetes. Er is een deel van de Brusselse bevolking dat dialyse ondergaat en waarvoor de GGC tussenkomt voor de kosten die niet worden vergoed maar die de patiënt



Verpleegkundige in België

Vervolgens, net als veel andere mensen die de genocide hebben meegemaakt, verhuisde ze naar België en kreeg haar eerste baan in september 2000. Haar eerste baan in België was bij het Klein kasteeltje van Fedasil, waar ze als verpleegkundige in de medische dienst werkte, waar de hele dag patiënten werden ontvangen. "Het was een interessante en veeleisende baan waar ik erg van hield omdat het me herinnerde aan het werk in de gezondheidscentra in Rwanda. Het omvatte van alles: curatieve en preventieve geneeskunde, het volgen van kinderen en zwangere vrouwen, vaccinaties, crisiscellen... Het was een ontmoeting van een deel van de hele wereld op een klein terrein. Er waren meer dan 60 verschillende nationaliteiten." Ze beschouwt haar 18 jaar werken voor Fedasil als een zeer verrijkende ervaring waarin ze veel heeft geleerd. Maar het was ook een intensieve periode. Ze moest zorgen voor zieken, soms met mentale problemen, en moest bij noodgevallen soms de politie inschakelen vanwege geweld.

"Zoals in elke omgeving zijn er veel verschillende mensen. We hebben geleerd hoe om te gaan met verbale en fysieke agressie, met mensen die zich alleen in hun eigen taal uitten, bijvoorbeeld."

De overstap naar een puur administratieve functie vereiste aanpassing. In het begin miste ze het contact met de patiënten, maar haar achtergrond en ervaring waren van onschatbare waarde. Ze kreeg plezier in administratief werk. Ze moest opnieuw leren, trainingen volgen en een stage van een jaar doen. Tijdens deze periode ondervond ze problemen en wendde zich tot het VSOA. Er waren problemen met slecht management en relationele problemen in haar afdeling, om nog maar te zwijgen van het racisme waarmee ze te maken kreeg.

"Vera, lokale VSOA-vakbondsafgevaardigde, evenals wijlen Luc Bessem, voorzitter van mijn sector, en Henri De Baer, de nieuwe voorzitter, hebben me geweldig geholpen. Ze luisterden naar me, gaven advies, zelfs op wettelijk gebied. Ik had nog nooit zo'n warme en begripvolle ontvangst meegemaakt. Ik ben hen zeer dankbaar voor hun steun en alles wat ze voor me hebben gedaan. Ik kan de vakbond alleen maar aan iedereen aanbevelen."

Inmiddels worden nieuwkomers beter begeleid, ondersteund, geholpen en opgeleid... De ontvangst is dus duidelijk beter georganiseerd, wat bijdraagt aan het welzijn op het werk.

Erkenning

Espérance zegt dat ze veel geluk heeft gehad in

haar leven en carrière, omdat ze absoluut verpleegster wilde worden om anderen te helpen en te verzorgen. In België kon ze haar opleiding voortzetten, en daarna werkte ze als uitendkracht in alle ziekenhuizen in Brussel. Ze is tevreden met haar loopbaan en blijft gemotiveerd om haar werk als ambtenaar bij GGC voort te zetten. Ze is zeer dankbaar voor de vakbond en de mensen die haar gedurende een lange moeilijke periode hebben geholpen.

Uiteindelijk zegt ze veel geluk te hebben gehad omdat ze nog steeds haar familie heeft. Hoewel ze een tijdlang van haar familie gescheiden was, vonden ze elkaar geleidelijk weer. Helaas zijn er veel families die tijdens deze oorlog familieleden hebben verloren.

In naam van het VSOA zijn we dankbaar jegens Espérance voor haar oprechte getuigenis. Haar bescheidenheid en enthousiasme onderscheiden haar sterk. Ik ben ervan overtuigd dat ze dankzij haar doorzettingsvermogen en onmetelijke toewijding aan anderen op vele positieve manieren levens heeft veranderd.

Bedankt voor dit gesprek Espérance. ■

Cindy WILLEM
Communicatiedienst VSOA

Sociale Verkiezingen tussen 27 en 29 mei 2024

Tussen 27 en 29 mei volgend jaar vinden er Sociale Verkiezingen plaats. Enkele punten betreffende de organisatie moeten tijdens de maand september met HR Rail nog geregeld worden. Dit is meteen de aanvang van de periode waarin de oproep tot kandidaten gebeurt.



Indien je kandidaat bent, en wordt verkozen, dan zul je zetelen in het Regionaal Paritair Comité of in een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk dat van jouw standplaats afhangt.

Een mandaat vereist niet zo'n grote beschikbaarheid, een klein beetje motivatie volstaat. Maar je zal wel genieten van dienstrijstelingen en van onze steun om deel te nemen aan de vergaderingen van de organen waarvoor je verkozen wordt.

En als je niet verkozen wordt, dan zullen je stemmen misschien aan een andere kandidaat de kans geven om een zetel te halen. Aarzel dus niet en stel je kandidaat! Neem contact op via e-mail: secretariaat@vsoa-rail.be

En ben je zelf kandidaat? Elk personeelslid van de Belgische Spoorwegen (NMBS, Infrabel, HR Rail) met 1 jaar anciënniteit kan zich kandidaat stellen in functie van zijn standplaats, met uitzon-

dering van de vertrouwenspersonen (in de zin van PBW), de preventieadviseurs en het personeel dat een directiefunctie uitoefent (lid van één van de Directiecomités evenals de Algemeen directeur van HR Rail).

Gift bij de schoolhervatting

Je hebt een (schoon-)kind dat zijn 6e, 12e of 18e verjaardag in 2023 viert en aangesloten is bij het Sociaal Fonds?

Een nieuw schooljaar betekent veel uitgaven... Het Sociaal Fonds helpt zijn statutaire medewerkers (actief of gepensioneerd).

De uitbetaling werd automatisch op 1 augustus 2023 uitgevoerd voor de kinderen die 6 jaar (85 euro) en 12 jaar (125 euro) oud zijn. Jouw (schoon-)kind viert zijn 18e verjaardag? Je moet je aanvraag indienen tussen

01/10/2023 en 15/11/2023 via het Intranet HR Rail – My HR Rail – My personal Data.

Een schoolattest dat aantoont dat je kind bij een onderwijsinstelling is ingeschreven en/of een bewijs van betaling van kinderbijslag moet bij de aanvraag toegevoegd worden. Het bedrag van 400 euro zal je vervolgens gestort worden.

Je valt binnen de voorwaarden en je hebt geen gift ontvangen? Neem contact op met het bureau Social Advantages: socialevoordelen@hr-rail.be of 02/525.39.97.



Welcome Day

De eerste dagen als Proximus werknemer: voor sommigen een verre herinnering, voor anderen een recente gebeurtenis.

Wat elk nieuw personeelslid meemaakt is de Welcome Day.

Dit is een dag georganiseerd door Proximus om zoveel mogelijk informatie te geven over hoe het bedrijf werkt en welke rechten en plichten je hebt.

We praten over de geschiedenis van het bedrijf en zijn werknemers en er wordt gesproken over human resources, veiligheidsregels, ...

Tijdens deze dag wordt er ook tijd genomen om de representatieve vakorganisaties voor te stellen.

Na een korte uitleg over het ontstaan van vakbonden in België, behandelen we zeer belangrijke onderwerpen zoals :

- wie zijn wij? Wat is onze structuur en zijn onze waarden?
- waar kan je ons vinden?
- waarom is het belangrijk om je aan te sluiten bij een vakorganisatie?
- hoe kunnen wij je helpen?
- wat is onze rol in de onderhandelingen met Proximus?



Wellicht ontmoeten we elkaar hier voor de eerste keer en we weten dat dit een drukke dag is, maar na deze korte voorstelling zullen we elkaar zeker nog zien op de werkvloer! ■

VSOA-Proximus is zijn gepensioneerde leden zeker niet vergeten!

Zoals elk jaar hebben we met het VSOA een leuke dag georganiseerd voor onze gepensioneerde leden! Deze keer stond er een bezoek aan het museum van de Nationale Bank in Brussel op de agenda. Het museum is gevestigd in een zeer oude bank uit de 19de eeuw waarvan de architectuur volledig bewaard is gebleven.

Van de geschiedenis van het geld tot het ontstaan van de euro, alles werd uitgelegd door een gids. Na een kleine gezamenlijke maaltijd gaven onze 47 deelnemers toe dat ze een zeer fijne dag hadden gehad!

Nu kunnen we alweer uitkijken naar volgend jaar, dan maken we er ongetwijfeld weer een toffe dag van!

Bedankt aan alle aanwezigen! ■



VSOA-Post tot uw dienst

Na een druk voorjaar, met CAO-onderhandelingen, nemen we even de tijd om een overzicht te maken van wat wij als organisatie aanbieden.

De taak van een vakorganisatie is om elk individueel lid te informeren, advies te geven, bij te staan en te begeleiden in de loopbaan. Voor al deze taken is er een professioneel team ter beschikking van sectorafgevaardigden, die op geregelde tijdstippen bij u langskomen op de werkvloer. Daar worden zij onder andere geïnformeerd door de lokale afgevaardigden, die je ook steeds kunt aanspreken. Nationaal zijn er in VSOA-Post specialisten die deze groep mensen dagelijks ondersteunen en begeleiden. Dit is en blijft de basis van onze werking.

Informereren

Elk lid van VSOA-Post ontvangt tweemaandelijks het tijdschrift 'Argument', waarvan VSOA-Post gebruik maakt om je te informeren over de stand van zaken in bpost. Omdat de wijzigingen in bpost echter zo snel gaan, heeft VSOA-Post begin 2020 de communicatiekanalen uitgebreid en gemoderniseerd.

De eerste nieuwsbrief VSOA-Post verscheen in januari 2020. Deze werd toen enkel verstuurd naar de lokale afgevaardigden. Heel snel werd dit uitgebreid naar elk lid dat zich hierop inschreef. Dit bleek trouwens een schot in de roos om de leden van VSOA-Post te informeren over de gevolgen van maatregelen in de Covid-periode. Ondertussen ontvangt ongeveer de helft van de leden van VSOA-Post op geregelde tijdstippen deze nieuwsbrief. Deze wordt maandelijks verstuurd, kort na het Paritair Comité. Uiteraard wordt dit medium ook gebruikt om dringende nieuwtjes te verspreiden. Je kan je nog steeds inschrijven op het e-mailadres newsletter@vsoa-post.be

Kort na de nieuwsbrief zag ook onze Facebookpagina (www.facebook.com/slfpposte.vsoapost) het levenslicht. Deze pagina heeft ondertussen heel wat volgers. We hebben hier onze sectorafgevaardigden al uitgebreid in voorgesteld, er zijn vaste rubrieken, zoals



'Wist je dat?' en uiteraard vind je daar ook de allerlaatste nieuwsberichten over bpost in het algemeen en VSOA-Post heel specifiek. Ons engagement is en blijft om je via deze pagina heel regelmatig te informeren.

In september 2021 werd onze totaal vernieuwde website (www.vsoa-post.be) boven de doopvont gehouden. Het extra aan deze website, was en is de mogelijkheid om je te registreren voor de WebApp. Wij zijn de enige vakorganisatie binnen bpost die de volledige reglementering in drie talen aanbiedt. Bij iedere reglementaire wijziging wordt deze aangepast.

Advies en bijstand

De lokale afgevaardigden en de sectorafgevaardigden verlenen de leden dagelijks advies en bijstand. Het advies kan te maken hebben met het voorbereiden van examens, maar ook

met het melden van zaken aan het management. Daarnaast is de lijst van bijstand vrij lang. Bij de vragen om uitleg (onder andere via het model 9) kunnen we steeds helpen om het antwoord juist te kaderen. Als je een gesprek hebt met je leidinggevende, om welke reden dan ook, heb je altijd recht om je te laten bijstaan door een afgevaardigde.

Heb je aanvragen in te dienen voor mobiliteit, een aangifte van een arbeidsongeval, of wens je een loopbaanonderbreking aan te vragen... je kan steeds op het team van VSOA-Post een beroep doen. Ook over het nazicht van je loon of de berekening van de impact van een loopbaanonderbreking kunnen we je informeren. Wist je dat het trouwens interessant is om samen met je sectorafgevaardigde je dossier op mypension.be te doorlopen? Zij kunnen heel snel zien of alles is opgenomen.

Naast al het voorgaande is het team van VSOA-Post dagelijks in de weer om te waken over werkbaar werk, de veiligheid op de werkvloer en het respecteren van de reglementering en de wetgeving.

VSOA-Post blijft vooral heel beschikbaar en aanwezig. ■

Nieuwe sectorafgevaardigde VSOA-Post



François Czorniak startte op 1 augustus 2023 als sectorafgevaardigde in de provincie Luik. François werkt 15 jaar bij bpost, en ongeveer tien jaar vertegenwoordigde hij VSOA-Post als lokale afgevaardigde in Liège Rive Gauche.

Je kan François bereiken op het nummer 0497/24 50 13 en op het e-mailadres francois.czorniak@slfp-poste.be ■

Gendarmen gingen op 25 augustus 1914 confrontatie aan met Duitse kurassiers

Herdenkingsplechtigheid in Snaaskerke (Gistel)

In de vroege ochtend van 25 augustus 1914 bevond zich ter hoogte van de brug over het kanaal Passendale-Nieuwpoort een eskadron Duitse kurassiers, zwaar bewapende cavaleriesoldaten. Belgische rijkswachters gingen met hen de confrontatie aan.



De Duitse soldaten waren op weg naar Oostende om na te gaan of de Engelsen er nog geen troepen aan land hadden gebracht. Maar gendarmen uit verschillende West-Vlaamse brigades, versterkt door collega's uit Henegouwen, de "Groupe Mons", gingen de confrontatie met de Duitsers aan.

Het "gevecht van Snaeskerke" barstte los tussen de brug en de wijk "Kromme Elleboog". De Belgische gendarmen konden verhinderen dat de Duitse eenheid hun verkenning richting Oostende verder zette, maar de balans van de confrontatie was relatief zwaar. Bij de Gendarmerie vielen er vijf dodelijke slachtoffers, aan Duitse zijde overleed één soldaat in het militair hospitaal van Oostende aan de gevolgen van zijn verwondingen. Elk jaar in augustus vindt er voor deze gebeurtenissen een herdenkingsplechtigheid plaats in aanwezigheid van verschillende oud-rijkswachters, politieagenten en zelfs de harmonie van de politie Gent.

De herdenking is een initiatief van de Heemkring Gestella en het FSSPOL, het Koninklijk Fonds voor Sociale Solidariteit bij de Politiediensten. In 2015 werd er op de plaats van het gebeuren tijdens de Eerste Wereldoorlog een gedenkplaat ingehuldigd met de vijf namen van de gesneuvelde gendarmen: Oscar Bauduin, Maximilien Onan, Georges Godart, Nestor Louis en Louis Vincent.

Krans van VSOA-Politie



In naam van VSOA-Politie legde Adille Clemmens een krans neer, Hedwig Adriaens bewees de eer met de vlag.

Wij mogen onze geschiedenis nooit vergeten. Daarom blijft deze herdenking, ook na 109 jaar, belangrijk. ■

Gegevensbank moet betrouwbaar zijn

Het controleorgaan¹ publiceerde recent een toezichtrapport naar aanleiding van verwerkingen in de Algemene Nationale Gegevensbank van inbreuken begaan door leden van de geïntegreerde politie².



De ANG is een nationale gegevensbank die wordt gevoed en gedeeld door alle politiediensten en voor hen toegankelijk is in het kader van operationele opdrachten, onder specifieke voorwaarden.

Het referentiecriterium voor de inzameling en de verwerking van informatie is het concrete belang dat deze informatie vertoont voor de uitvoering van opdrachten van gerechtelijke en bestuurlijke politie. Indien de inhoud van die informatie deze drempel bereikt, moet zij worden geregistreerd. In tegengesteld geval moet de informatie niet worden geregistreerd.

De omzendbrief MFO-3 beschrijft enkele voorbeelden van informatie van concreet belang voor de uitvoering van opdrachten van gerechtelijke en bestuurlijke politie:

- het plegen van een hold-up in een bankinstelling;

- de door een tipgever verstrekte informatie van plannen om een diefstal gewapenderhand te plegen in een apotheek;
- enz.

Onduidelijke Covid-periode

Voorbeelden waarbij er bijgevolg geen twijfel bestaat over het concreet belang. In de praktijk is het echter zo dat bijna alle informatie gekoppeld aan een Proces-Verbaal in de ANG terecht komt. In de Covid-periode was de wetgeving niet altijd even duidelijk, spraken richtlijnen van de verschillende overheden elkaar tegen en ontbrak in sommige gevallen zelfs een (tijds) wettelijke basis.

Er was veel desinformatie en de communicatie in deze moeilijke omstandigheden was niet altijd even duidelijk. In de ene politiezone werd heel strikt opgetreden, zonder ruimte voor enige waarschuwing, in de andere politiezone

werd voor bepaalde inbreuken niet eens opgetreden...

Toch werden in de ANG tal van personen gekoppeld aan inbreuken op die COVID-wetgeving, waaronder ook heel wat jongeren. Dit kan een rol spelen bij een toekomstige sollicitatie bij de politiediensten, aangezien er een antecedentenonderzoek wordt gevoerd. Ook alle verkeersinbreuken, zelfs diegene afgehandeld met de laagste minnelijke schikking, komen in de ANG terecht. De vraag is of dit de bedoeling was bij de oprichting van een dergelijke gegevensbank. Afgaande op de notie van concreet belang, lijkt dit allesbehalve zo te zijn.

Ten andere is het volgens administratieve rechtspraak ook zo dat het aanvaarden van een minnelijke schikking niet automatisch een strafrechtelijke schuldbekentenis inhoudt. Feiten kunnen aldus niet als genoegzaam bewezen

worden geacht omdat ze het voorwerp hebben uitgemaakt van een minnelijke schikking.

We merken onder andere bij de selectie van politiepersoneel dat goede kandidaten worden geweigerd omwille van het gegeven dat ze in de ANG werden gevat met 10 snelheidsovertredingen van de laagste categorie, betaald middels een minnelijke schikking en opgelopen over een periode van meerdere jaren.

Daarenboven voorziet de wetgever in een zogenaamde ventilatie van de ANG. Zo stelt artikel 44/5 § 6 WPA dat de gegevens in de ANG geactualiseerd dienen te worden in functie van beslissingen van vonnisgerechten, onderzoeksgerechten of het Openbaar Ministerie.

Geen actualisering

Daar knelt het schoentje echter. Het is bij de politiediensten algemeen bekend dat deze ventilatie amper plaatsvindt. Dit resulteert in het gegeven dat personen die bijvoorbeeld 20 jaar geleden als verdachte werden genoemd van een diefstal, op heden nog altijd in de ANG gekoppeld staan aan dit feit en dit ondanks het gegeven dat 3 maanden na deze feiten, het dossier werd geseponeerd wegens onvoldoende bewijzen.

Dit alles zorgt ervoor dat sommige leidinggevende politieambtenaren weigerachtig staan ten opzichte van vattingen in de ANG. Zeker als het gaat om politiepersoneel waarbij bevraging in de ANG een impact kan hebben op hun verdere loopbaan.

Daarnaast kan je als burger ook nadeel ondervinden van dit gegeven. Je riskeert immers bij een politionele controle aan bijkomende politiemaatregelen te worden onderworpen te worden of je kan nadeel ondervinden bij een antecedentenonderzoek indien je in dienst wenst te treden bij de geïntegreerde politie.

Enige voorzichtigheid bij het vatten van een persoon in de ANG, bijvoorbeeld op basis een onderzoekselement lijkt bijgevolg zeker niet overbodig. Temeer daar er geen ventilatie plaatsvindt van diezelfde A.N.G., nochtans een veiligheid die de wetgever liet inbouwen. Op

deze manier wordt ook het vertrouwen van de politiediensten in deze ANG ondermijnd, hetgeen juist nodig is als motivatie om deze op een correcte, wettelijke manier te voeden. Het betaamt een goede huisvader, welke een korpschef behoort te zijn, dan ook om niet zomaar blindelings alle informatie in de ANG te laten vatten.

Een mogelijkheid om aan deze problematiek tegemoet te komen is te voorzien in een wettelijk kader, waarbij een politiepersoneelslid enkel kan worden gevat bij een gerechtelijke eindbeslissing.

Een soortgelijke redenering, waarbij een politieambtenaar een betere bescherming geniet, werd ook gemaakt voor wat betreft de beperking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid.

Daarnaast zou het natuurlijk ook helpen, mochten de informaticamiddelen van Justitie en politie op elkaar afgestemd zijn.

Iemand kan bijvoorbeeld een recent bewijs van goed gedrag en zeden hebben, geen veroordelingen hebben opgelopen, maar toch gevat zijn in de Algemene Nationale Gegevensbank voor enkele feiten, zelfs op basis van registratie hetaar. Dit zou niet mogelijk mogen zijn.

Het COC komt tot een voorlopig besluit dat onder andere stelt dat het opstellen van een Proces-Verbaal waarin een politieambtenaar zelf slachtoffer is op gespannen voet staat met de voorschriften van de artikelen 127 WGP en 22 en 23 van de Deontologische Code en dat in die gevallen het zelf consulteren van de A.N.G. zeer problematisch is.

Onmogelijk

VSOA-Politie is van oordeel dat het praktisch onmogelijk is om van elk feit, waarvan een politieambtenaar slachtoffer is, een proces-verbaal te laten opstellen door een andere politiedienst, rekening houdend met het beperkt aantal ploegen. Dergelijke verplichting zou er enkel toe leiden dat minder processen-verbaal worden opgesteld voor dergelijke feiten. Bijgevolg lopen we het risico dat op deze manier alle inspanningen van de laatste jaren rond geweld tegen

politie, fysiek of verbaal, teniet zullen worden gedaan. Het gegeven dat een slachtoffer zichzelf opzoekt in de ANG lijkt ons inderdaad niet terzake dienend te zijn. Het feit dat een validatie in het rijksregister dient te gebeuren, is eigen aan de vigerende onderrichtingen.

Het COC stelt eveneens dat er bij het vaststellen van duidelijke onrechtmatige consultaties een Proces-Verbaal dient te worden opgesteld met behoorlijke vattings in de ANG.

Dat er bij een misdrijf een Proces-Verbaal wordt opgesteld is een wettelijke verplichting⁴ die uiteraard ook van toepassing is op politiepersoneel. Zodoende kunnen de feiten onderzocht worden. Maar het gegeven of de feiten duidelijk en aldus bewezen zijn, is het voorrecht van de rechtbank. Het lijkt ons dan ook aangewezen dat vattings in de ANG van politiepersoneel, slechts plaatsvindt na een gerechtelijke eindbeslissing, zoals ook eerder aangehaald.

Ten slotte lijkt het ons sowieso aangewezen dat de ANG in zijn geheel wordt onderworpen aan een doorlichting en rectificatie van de erin aanwezige gegevens, zodoende het terug een betrouwbare databank wordt.

Daarbij moet dus nagegaan worden of de gevatte informatie inderdaad van concreet belang is, wat de finaliteit van de ANG is. Een minnelijke schikking registreren in de ANG, men kan zich afvragen wat het concreet belang hier is?

Maar de vraag is of de GPI er wel nog in kan slagen om een degelijk geïnformatiseerd beleid te voeren. Een recente audit van Deloitte met betrekking tot de digitale transformatie van de politie, laat namelijk niet veel aan de verbeelding over hieromtrent.⁵

Koen VAN PARYS
Rechtsbijstand VSOA-Politie

¹ Controleorgaan op de politionele informatie

² DIO23001 https://www.contreleorgaan.be/files/DIO23001_N.pdf

³ 14 JUNI 2002. — Gemeenschappelijke richtlijn MFO-3

⁴ Wet op het Politieambt Art. 40

⁵ <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/audit-kraakt-digitale-transformatie-van-politie/10471186.html>

Nieuwe visie focust op meer respect en erkenning

VSOA-Defensie stelde onlangs zijn nieuwe visie 2024-2030 voor. De nadruk wordt daarbij gelegd op het vergroten van de erkenning en het respect voor het Defensiepersoneel. VSOA-Defensie verduidelijkt in zijn doelstellingen ook dat de groep van plan is om mee te evolueren met de voortdurend veranderende realiteit.



Chris Huybrechts en Boris Morenville

Het statuut van het Defensiepersoneel is niet te vergelijken met een doorsnee job in de private of publieke sector. Het Defensiepersoneel draagt bij aan de veiligheid van burgers en de bescherming van de waarden en belangen van ons land. Ze moeten altijd beschikbaar zijn en zich honderd procent engageren voor hun werk en hun land.

Dergelijke bijzondere jobs vragen om een bijzondere aanpak en verdienen vanzelfsprekend respect en erkenning. Om dit te tonen, is volgens Chris Huybrechts, voorzitter van VSOA-Defensie een concreet engagement nodig van de politieke en militaire overheid ten opzichte van de vakbondsorganisaties, in de vorm van een nieuw sectoraal akkoord, gericht op de uitvoering van de programmawet en het STAR-plan (Security & Service - Technology - Ambition - Resilience).

Voortdurend mee-evolueren

Defensie staat, zelfs na de vele wijzigingen de laatste 30 jaar, nog steeds voor grote veranderingen en uitdagingen. Vooral op het vlak van bedreigingen, tactieken, werkvormen en wetgeving over personeel en welzijn. “Onze nieuwe visie houdt hier dus rekening mee, want deze veranderingen hebben ongetwijfeld een impact op het huidige en toekomstige personeel”, vervolgt Boris Morenville.

Een plicht

Het spreekt voor zich dat bepaalde punten uit de visie 2020-2024 een belangrijke rol blijven spelen in de nieuwe visie. Denk dan aan veiligheid op het werk, psychosociale aspecten, bescherming van de gezondheid van werknemers, verfraaiing van de werkplaatsen, enz. Net zoals bij andere organisaties en bedrijven gaat er ook aandacht naar verduurzaming.

Financieel en administratief statuut

VSOA-Defensie vraagt onder meer een reeks aanpassingen en maatregelen om het Defensiepersoneel correct te vergoeden voor zijn werk en om de administratie te vereenvoudigen.

Enkele voorbeelden:

- bij een aanwerving rekening houden met de gepresteerde jaren in een relevante functie voor de loonberekening;
- de tegemoetkoming voor verplaatsingen maximaliseren en meer inzetten op multimodale vervoersmiddelen;
- een compensatie toekennen in tijd voor elke bevolen dienst met de onmogelijkheid om huiswaarts te keren;
- de terugbetalingsprocedures van gezondheidszorg vereenvoudigen;
- het voorzien van duurzame, flexibele, coherente en identieke loopbaanperspectieven voor alle militairen binnen eenzelfde categorie.

Welzijn op het werk

Ook is welzijn op het werk bij Defensie van belang. VSOA-Defensie formuleert in de nieuwe visie daarom tal van voorstellen en vragen omtrent opleiding, respect, efficiënt overleg, preventie en bescherming op het werk, en zoveel meer.

Volgens voorzitter Chris Huybrechts is VSOA-Defensie meer dan ooit gemotiveerd om zijn doelstellingen voor de komende zes jaar waar te maken en steevast met kennis van zaken aan de zijde te staan van al het Defensiepersoneel.

Nieuwe slogan voor vakbond

De nieuwe visie krijgt ook vorm in een nieuwe slogan die nogmaals bevestigt hoe VSOA-Defensie als één man achter het Defensiepersoneel staat.



‘VSOA, al meer dan 60 jaar uw beste defensie’, dat is de nieuwe slogan. “We willen hiermee benadrukken dat we er zijn om het Defensiepersoneel te verdedigen, om de nodige maatregelen doorgevoerd te krijgen over onder meer pensioenen, statuten en welzijn. Maar ook bijvoorbeeld wanneer militaire functies en het ambtenarenapparaat onterecht bekritiseerd worden”, zegt voorzitter VSOA-Defensie Chris Huybrechts.

Het personeel – militairen én burgers die bij Defensie werken – kan dus altijd rekenen op

de expertise, ervaring, de professionaliteit, de duurzame, inclusieve aanpak en de lange-termijnvisie van VSOA Defensie.

“We staan in voor collectieve én individuele belangenbehartiging. De afgelopen 60 jaar behaalde VSOA-Defensie al mooie overwinningen voor het Defensiepersoneel en op dat élan doen we graag verder. We zijn trots op onze geschiedenis en blijven steeds in de positieve richting evolueren”, besluit de voorzitter. ■

Teamwork

September is niet alleen de maand waarin de jeugd terug naar school gaat, maar ook de periode waarin een hele reeks nieuwe rekruten mag beginnen aan zijn loopbaan binnen Defensie. Gaande van de meer

dan 200 leerling-officieren in de KMS tot de honderden onderofficieren in Saffraanberg en de vele pelotons vrijwilligers in het CBOS Noord en CIBE Zuid, alsook in tal van lokale eenheden.

Ook voor VSOA-Defensie breekt opnieuw een drukke periode aan. Met het geven van vele syndicale lessen aan al deze nieuwe personeelsleden tot het verwerken van vele nieuwe leden en het bijstaan van onze huidige leden. Gelukkig kan onze organisatie rekenen op vele competente lokale afgevaardigden in de eenheden en de expertise van de vaste afgevaardigden op het Vast Nationaal Secretariaat.

Zowel de helpdesk als de individuele pijler van VSOA-Defensie zien nu hun werklust spectaculair stijgen om al deze mensen opnieuw bij te staan met raad en daad; een hele klus voor de verantwoordelijken van de individuele pijler: Kris De Bosschere en Pascal Corriat. Maar met de goede ondersteuning van de helpdeskmedewerkers Koen Mulders, Sven Roosemeyers, Sébastien Dossogne en Quentin Renard is dit werk goed verdeeld. VSOA-Defensie draagt teamwork hoog in het vaandel en hier kunnen al onze leden, huidig en toekomstig, de mooie vruchten van plukken. ■



Een nieuw schooljaar, hetzelfde geluid

De aftrap voor het schooljaar 2023-2024 is gegeven. En opnieuw klinken de noodkreten: “Nijpend lerarentekort in het onderwijs!” en “1 op de 5 leerkrachten haakt af.” Hoelang nog?

In maart kwam Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts aandragen met een nieuw pakket maatregelen. De maatregelen dienen in eerste instantie om het acuut en nijpend lerarentekort terug te dringen. Maar tegelijkertijd worden ze ook als tool beschouwd om de “vlakke” onderwijsloopbaan te doorbreken en maken ze het voor directies mogelijk een personeelsbeleid naar maat te kunnen voeren.

Hiervoor werd in eerste instantie gekeken naar de privésector. Zo zullen bedrijven in herstructurering werknemers kunnen “overhevelen” naar het onderwijs via een dienstverleningsovereenkomst. Scholen kunnen dan weer ambtenaren en werknemers uit bedrijven inzetten als gastleerkracht.

Daarnaast werd ook het inmiddels zeer geconstateerde mandaat van leraar-specialist in het leven geroepen, werd de LIO-baan versoepeld (lesuren die een leerkracht presteert tijdens de opleiding tellen nu ook als dienstanciënniteit) en de flexibele werkregeling ingevoerd.

Al deze maatregelen werden inmiddels wettelijk geregeld in het decreet Lerarenambt. Ze gaan in vanaf 1 september 2023.

Deugdelijkheid maatregelen

De vraag is niet alleen of met deze maatregelen mensen zullen getriggerd worden om de stap naar het onderwijs te zetten, maar hoeveel er dat zullen doen en binnen welke tijdspanne... Vooral dat laatste is daarbij belangrijk. Want in scholen waar er voor bepaalde knelpuntvakken geen leerkrachten worden gevonden, komt de werkdruk onvermijdelijk op de schouders van de andere personeelsleden te liggen.

De ambitie van de N-VA

Nochtans startte de N-VA met een torenhoge ambitie. Minister Weyts en diens partijgenoot en N-VA-onderwijsspecialist Koen Daniëls



maakten zich bij het begin van deze legislatuur sterk dat zij – en alleen zij - het Vlaams onderwijs naar een hoger niveau konden en zouden tillen.

Het VSOA-Onderwijs is echter van mening dat het Vlaams onderwijs er tijdens deze legislatuur niet op vooruit is gegaan. Integendeel. De onderwijskwaliteit ging er (verder) op achteruit en het lerarentekort blijft toenemen. “Eén op de vijf leerkrachten denkt aan stoppen”, kopte de krant Het Laatste Nieuws op 23 augustus 2023. In het artikel stond verder ook te lezen, dat het aantal openstaande vacatures het laatste jaar met een vijfde is gestegen en dat startende leerkrachten blijven afhaken binnen de 5 jaar. De achterdeur blijft dus open staan.

Daarenboven blijven de onderwijsverstrekkers met de hakken in het zand staan. Vanuit die hoek blijft veel tegenwind komen waarmee ze willen vermijden dat hun macht wordt ingeperkt. Wegens te veel turbulentie is Weyts’ vlieger dus nooit opgestegen. Verder dan wat taxiën van startbaan naar startbaan is het niet gekomen....

Regering van kruipende zaken

Van de torenhoge ambitie van de N-VA blijft dus niet al te veel meer over. Weyts gaf zelf

al aan dat de maatregelen uit het decreet lerarenambt niet mogen beschouwd worden als een “silver bullet”. Het VSOA-Onderwijs denkt hieruit te mogen afleiden, dat Weyts hiermee wil zeggen dat hij zélf niet helemaal overtuigd is van de deugdelijkheid van de maatregelen. De minister van Onderwijs heeft daarenboven onderwijsexpert Dirk Van Damme gevraagd om een “Commissie van Wijzen” te leiden. Die moet werken aan een blauwdruk voor een modern school- en personeelsbeleid in Onderwijs. Wij kunnen ons niet van de indruk ontdoen, dat Weyts zich met dit manoeuvre probeert tijd te kopen. Zo worden de problemen waarmee het Vlaams onderwijs vandaag kampt naar de volgende legislatuur overgeheveld wat de onmacht van de minister en bij uitbreiding van de Vlaamse regering onderstreept.

HR-beleid: conditio sine qua non!

Net als een aantal onderwijsexperts is het VSOA-Onderwijs van mening dat er dringend deugdelijke maatregelen - zowel op korte als op lange termijn - nodig zijn. Die sense of urgency lijkt minister Weyts en bij uitbreiding de voltallige Vlaamse regering nog altijd te ontgaan.

Het VSOA-Onderwijs zal dan ook blijven eisen dat de implementatie van een adequaat Human Resources (HR)-beleid in iedere school en instelling eindelijk een feit wordt. Dat er maatregelen worden gegarandeerd die in de toekomst leef- en werkbaar werk zullen opleveren voor élk onderwijspersoneelslid en dit tijdens de hele onderwijs carrière! Het zal ons inziens één van de basisvoorwaarden zijn om het lerarenberoep weer aantrekkelijk te maken en jongeren voor een lerarenopleiding te doen kiezen. Een burn-out op 45 kan geen perspectief zijn voor een beginnende leerkracht! ■

Marnix HEYNDRIKX
Voorzitter VSOA-Onderwijs

Een leraarskamer zonder koffie?



Dat is als een leerkracht zonder vakbond.

Bij VSOA Onderwijs weten we waar je op rekent.

✔ optimale bescherming ✔ snelle service ✔ straffe koffie

Kies het zekere voor het onzekere.

Sluit je aan bij VSOA-Onderwijs.

En profiteer van ons voordelenplatform

Ontdek alle voordelen op vsoa-onderwijs.be



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, opdecienen 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 reclaimedocument 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.

