



argument



Aanval op het overheidspersoneel!

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



Als geweld de norm wordt

6

Geweld is de afgelopen tijd helaas steeds meer aanwezig in onze samenleving. En daarbij gaat het dan niet alleen om straatcriminaliteit, maar ook om geweld tegen overheidspersoneel en hulpverleners.



Nieuws van de Duitstalige Gemeenschap

9

Op 16 september 2024 presenteerde minister-president Oliver Paasch de regeringsverklaring van de Duitstalige Gemeenschap, getiteld "Grootse dingen bereiken op kleine schaal". Deze verklaring schetst een reeks maatregelen om de gemeenschap te versterken en verder te ontwikkelen.



Veel zorgen voor lokale besturen

11

De gewestelijke en gemeenschappelijke beleidsverklaring die uit de lokale verkiezingen naar voren komt, roept immers vele zorgen op, vooral over de toekomst van de openbare diensten en de arbeidsomstandigheden bij de lokale besturen.



Verplichten van gebruik bodycam door burger is onwettig

18

Het verplicht activeren van een bodycam van een politieagent op vraag van een burger, is onwettig. Zo blijkt uit een conclusie van het Controleorgaan op de Politie-informatie (COC). Een analyse.



Een aanval op het militair statuut

20

De intentie om de pensioenleeftijd van militairen te verhogen naar 67 jaar, gekoppeld aan een nieuwe methode om onze pensioenen te berekenen, die duidelijk ongunstig zou zijn voor de militairen en het Defensiepersoneel in het algemeen is onaanvaardbaar.

DUURZAAM COMMUNICEREN BLIJFT ONZE UITDAGING

In 2025 zal het VSOA vier edities van *Argument* uitbrengen. Het eerstvolgende nummer komt eraan in maart, en vervolgens in juni, september en december. Samen met alle beroepsgroepen zetten we in 2025 nog meer in op digitale communicatie. Zo kunnen we ook sneller inspelen op actuele gebeurtenissen. Of met andere woorden "duurzaam communiceren".

Daarom is het van groot belang dat we uw e-mailadres hebben om u zo op een optimale manier digitaal te kunnen bereiken.

Dus, zorg ervoor dat uw e-mailadres bekend is, zodat u geen informatie zal missen!

Colofon

Verantwoordelijke uitgever Redactieleden:

Patrick Roijens - Boudewijnlaan 20-21, 1000 Brussel
Koen De Backer, Henri De Baer, Kris De Bosschere, Peter Cools,
Sophie Faut, Chris Huybrechts, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx,
Stijn Pauwels, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe,
Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans

Eindredactie:

Bert Cornelis

Communicatie:

Cindy Willem

Beheer & publiciteit:

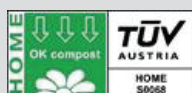
Bea Foubert

Vormgeving:

Creative Plus Production

Drukkerij:

Remy-Roto nv



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



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

Respect voor ons!

“VSOA vraagt aan formateur van verworven rechten af te blijven.”

Het zou een Kerstkindje worden, de nieuwe federale regering, nog voor het einde van het jaar. Maar de ene na de andere zogenaamde ‘supernota’, elke keer weer gelekt in de pers, moet er voorlopig aan geloven. De onderhandelingen verlopen heel moeizaam. Een nieuwe regering? Dat is voor later.

Wat wel als een paal boven water staat is dat de onderhandelaars de openbare sector willen doen bloeden. Nu meer dan ooit. Al wil men dat niet toegeven. De supernota van formateur Bart De Wever (N-VA) wil de groei van de uitgaven zogezegd “temperen”. Het is maar hoe je het wil verkopen. Voor het VSOA klinkt dat als “besparen”.

Pensioenen geïseerd

Momenteel telt België zowat 2,6 miljoen gepensioneerden. Vorig jaar betaalde de overheid 60 miljard euro aan pensioenen. Dat bedrag wil De Wever halveren, dus moet er elders geld worden gevonden.... vooral bij de overheid, en dus ook bij het overheids personeel. Het gaat om 2 miljard euro. Slechts 150 miljoen euro daarvan wordt gezocht bij de politiek zelf, door de afschaffing van de Senaat, het bevriezen van de partijdotaties en de uitgaven van het parlement en het koningshuis, en het inperken van de vertrekvergoedingen van parlementairen.

De intentie is echter om de pensioenen van de ambtenaren bijzonder hard te treffen. Verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd door geleidelijke afschaffing van preferentiële regelingen (militairen, spoorwegpersoneel, enz.), verlenging van de referentieperiode voor de berekening van het pensioenbedrag (van de laatste tien jaar naar de laatste twintig jaar van de wedde, en uiteindelijk op de volledige loopbaan tegen 2050), einde van het ziektepensioen voor statutaire werknemers, afschaffing van de perequatie ...

Onbegrijpelijk

Opeenvolgende regeringen hebben maatregelen genomen voor minder pensioen en langer werken. De nieuwe regering zal die trend verder zetten. De preferentiële pensioenregelingen en tantièmes bestaan of

bestonden niet zomaar. Het gaat over de aard van het werk, de zwaarte van sommige beroepen. Maar van deze zware beroepen, een regeling die kan leiden tot een minder lange loopbaan, is opnieuw geen sprake. Dit is onbegrijpelijk!

Dat de toekomstige regering hervormingen zal doorvoeren, is een feit, maar het VSOA herhaalt hieraan constructief te willen meewerken met respect voor de verworven rechten en respect voor het personeel.

Correct sociaal overleg

Wij vragen ook respect voor de syndicale rechten, waaronder correct sociaal overleg. Dit is niet alleen essentieel, maar ook wettelijk verplicht.

Een recent voorbeeld hiervan is het arrest van de Raad van State tot de nietigverklaring van het koninklijk besluit van 29 juni 2023, tot wijziging van de non-activiteit voorafgaand aan de pensionering voor het politiepersoneel. De overheid had bij aanvang van het onderhandelingscomité een ontwerp KB op tafel gelegd met de mededeling dat aan de voorgestelde tekst niets meer kon gewijzigd worden. Ook vragen van de vakorganisaties bleven onbeantwoord waardoor de onderhandelingen niet beëindigd waren. Toch besliste de overheid de onderhandelingen stop te zetten en het KB te publiceren. De Raad van State oordeelde dat het bestreden besluit niet werd onderworpen aan de substantiële vormvereiste van de voorafgaande onderhandeling met de representatieve vakorganisaties en dit leidde tot de vernietiging van het KB. Een mooie maar vooral te rechte overwinning voor onze vakorganisatie. ■



Patrick ROIJENS
Algemeen voorzitter
VSOA

Dagelijks bestuur VSOA

Onze vakbond, het VSOA, steunt in de eerste plaats op al zijn leden die de kern zijn van de organisatie. Maar zo'n organisatie moet ook elke dag in goede banen geleid worden. En daarvoor staat een toegewijd team aan het roer: het Vast Bureau. Dit bestuur bestaat uit de algemene voorzitter, de algemeen secretaris, drie algemene ondervoorzitters, de financieel directeur en de vertegenwoordiger van de ACLVB. De communicatieverantwoordelijke en stafmedewerker van de studiedienst nemen deel aan de vergaderingen met een raadgevende stem.



Van links naar rechts : Chris Huybrechts, Masanka Tshimanga en Koen De Backer. Foto : Kim Vanbesien

Op 20 april werd Patrick Roijens verkozen tot nieuwe algemene voorzitter. Onze statuten voorzien vervolgens de verkiezing van drie algemene ondervoorzitters, wat begin september plaatsvond. De drie verkozen bestuursleden, Koen De Backer, Chris Huybrechts en Masanka Tshimanga lichten toe hoe zij hun functie invullen. Alle drie verdienen ze al hun strepen in hun respectievelijke groepen Onderwijs, Defensie, en Enseignement.

Koen De Backer: leden helpen

Koen De Backer woont in Meulebeke, West-Vlaanderen. Hij is getrouwd en vader van Nora (9) en Zias (4). Koen zijn passie? Sport en techniek. Sinds november 2015 is hij actief als ondervoorzitter van de groep Onderwijs, en daarvoor werkte hij als leerkracht aan het KTA Brugge.

Koen: "Wanneer mensen me vragen waarom ik leerkracht ben geworden, verwijs ik altijd naar de impact die leerkrachten hebben op jongeren en

cursisten. Het is veel meer dan een beroep; 'it's a way of life'. Ik koos voor dit vak omdat ik geloof dat onderwijs de sleutel is tot een betere toekomst, zowel voor individuen als voor de samenleving."

De reden achter zijn vakbondsengagement?

Koen: "Het mooiste beroep op aarde verdient de beste bescherming. Als personeelsleden in het onderwijs worden wij geconfronteerd met moeilijke werkomstandigheden. Daar wilde ik iets aan doen! Daarom nam ik in 2011 de stap om afgevaardigde te worden. Vier jaar later liet ik mijn klas achter om bij het VSOA-Onderwijs aan de slag te gaan. Samen met mijn collega's proberen we elke dag het beste van onszelf te geven om onze leden de bescherming en bijstand te geven waar ze recht op hebben."

Koen nam de uitdaging aan om zich kandidaat te stellen voor het mandaat van Algemeen Ondervoorzitter omdat hij wil bijdragen aan een sterkere organisatie.

Koen: "We streven naar betere ondersteuning van onze leden, grotere naamsbekendheid, gerichte communicatie én een hechtere samenwerking tussen de verschillende beroepsgroepen. Ik wil projecten steunen die mensen het nut van een vakbond laten inzien. Niet alleen door het hen te vertellen, maar ook door hen te laten kennismaken met de vele voordelen van een lidmaatschap. We bouwen aan een vakbond die niet alleen vertelt, maar laat ervaren wat écht verschil maken betekent."

De maatschappij evolueert steeds sneller, maar wordt ook steeds minder verdraagzaam.

Koen: "Door ons te verenigen hebben we de kracht en kennis om problemen zoals inclusie en werkbaar werk aan te pakken. Ook moeten we streven naar een veilige en gezonde werkomgeving voor iedereen, van jonge startende werknemers tot personeelsleden die aan de vooravond van hun pensioen staan. We verenigen ons en maken het openbaar ambt een betere plaats om te werken."

Chris Huybrechts: loyaliteit en integriteit

Chris Huybrechts is getrouwd en vader van twee dochters. Als dierenvriend gaat hij dagelijks wandelen met zijn boxer om zijn fysieke conditie te onderhouden.

Chris is al 36 jaar actief militair en diende in verschillende eenheden binnen de Landcomponent. Door zijn ervaring kwam hij in contact met de vele problemen en uitdagingen die Defensie heeft en sloot zich aan bij het VSOA-Defensie.

Chris: "Om mijn collega's op de verschillende niveaus beter te kunnen helpen werd ik in 2009 lokale afgevaardigde. Omwille van mijn inzet werd er mij in 2010 gevraagd om permanente afgevaardigde te worden zodat ik 'Defence wide' het Defensiepersoneel kon ondersteunen. Van 2010 tot 2022 was ik verantwoordelijk voor de individuele bijstand voor onze leden waar ik een enorme syndicale ervaring opbouwde. Deze basiswerking is voor mij de bron van het syndicalisme."

Chris heeft verschillende mandaten vervuld bij VSOA-Defensie waaronder nationaal secretaris en sinds 2022 is hij groepsvoorzitter. Als verkozen algemeen ondervoorzitter VSOA Brussels Hoofdstedelijk Gewest, is hij ook voorzitter van de Financiële commissie binnen het VSOA.

Chris: "Als lid van het dagelijks bestuur zal ik de algemeen voorzitter bijstaan met adviezen en voorstellen om de goede werking te blijven verzekeren. Loyaliteit en integriteit zijn kernwoorden die al mijn hele professionele loopbaan kenmerkend zijn en die ik ook binnen het syndicalisme toepas. Ik zal steeds het syndicalisme vooropstellen."

Hoe ziet hij de werking van het VSOA?

Chris: "Ten eerste moet het VSOA zijn basis versterken en blijven strijden voor zijn leden en de werking op de basis, zij zijn het hart van onze organisatie. Mede door de zichtbaarheid te verhogen en zijn professionalisme te verspreiden."

Ten tweede vindt Chris dat de werking tussen de verschillende groepen binnen het VSOA op de verschillende niveaus binnen hun eigen overheid dienste een sterke meerwaarde is die moet uitgebreid en versterkt worden. De kennis die zij vergaren is een meerwaarde voor alle leden.

Masanka Tshimanga: vakbond op mensenmaat

Masanka Tshimanga is getrouwd en moeder van een 12-jarige tiener. Haar loopbaan is nogal atypisch: na haar studies communicatie en toerisme werkte ze in de privésector. Vervolgens ging ze 20 jaar geleden naar het onderwijs. Ze werd aangesteld als boekhouder in een Atheneum in Waals-Brabant. Op vakbondsniveau werd ze administratief secretaris van de Franstalige onderwijsgroep (Enseignement), daarna permanent afgevaardigde (toen heette dat nog gemeenschapssecretaris) belast met overkoepelende thema's, en ze is nu al iets meer dan 10 jaar voorzitter van de beroepsgroep SLFP-Enseignement.

Masanka: "Ik werd actief bij het VSOA omdat ik, na mijn studies in bemiddeling te hebben hervat, me nuttig wilde voelen en mensen wilde helpen met de moeilijkheden die ze op het werk ondervonden. Het VSOA is een vakbond op mensenmaat, wat betekent dat we onze leden een persoonlijke service kunnen bieden."

De algemene ondervoorzitter is verantwoordelijk voor het voorzitterschap van bepaalde cellen (in haar geval Gender) of commissies (in haar geval geschillen en beroepen).

Masanka: "Zoals ik het zie, is hun belangrijkste rol het geven van hun mening over de punten die ter discussie worden voorgelegd tijdens de vergadering van het vast bureau. Ze ondersteunen de algemeen voorzitter en de algemeen secretaris bij het overbrengen van de lijn die het hoofdkantoor heeft uitgezet en bij het trouw blijven aan de waarden die het VSOA verdedigt. De ondervoorzitters zijn ook aanwezig om te wijzen op de problemen van de regio's die ze vertegenwoordigen."

Wat zijn volgens haar de twee belangrijkste kwesties waarop het VSOA zich de komende tijd moet richten?

Masanka: "Meer dan ooit de sociale dialoog verdedigen die de nieuwe of huidige regering (afhankelijk van de regio of de federale regering) probeert te ondermijnen. Meer in het algemeen, alles in het werk stellen om de verworvenheden van de ambtenaren en de goede werking van de openbare diensten te behouden." ■

Overheidspersoneel en hulpverleners zijn vaker het mikpunt

Als geweld de norm wordt

Brandweermannen die tijdens hun werk worden bekogeld, jongeren die er vandoor gaan met een ambulance, politieagenten die klappen krijgen of worden belaagd met vuurwerk, een leerkracht die in de klas een vuistslag krijgt... . Geweld is de afgelopen tijd helaas steeds meer aanwezig in onze samenleving. En daarbij gaat het dan niet alleen om straatcriminaliteit, maar ook om geweld tegen overheidspersoneel en hulpverleners. Steeds vaker zijn politieagenten, brandweerlieden en ambulanciers het mikpunt van fysiek en verbaal geweld tijdens hun werk, terwijl zij juist voor onze veiligheid zorgen. Ook leerkrachten en zorgpersoneel worden vaker het slachtoffer van bedreigingen en fysiek geweld. Het is de taak van een vakbond om dit onaanvaardbare geweld naar de oppervlakte te brengen, aan de kaak te stellen en de politici op hun verantwoordelijkheid te wijzen om naar oplossingen te zoeken en de daders streng aan te pakken. In de volgende edities van Argument gaan we dan ook dieper in op al deze aspecten van dit belangrijke thema voor het VSOA, met tal van getuigenissen.



Een symptoom

In dit eerste artikel belichten we de problematiek in zijn algemeenheid. De escalatie van geweld kan worden gezien als een symptoom van een bredere normvervaging in de maatschappij. Respect voor gezag, voor anderen en voor publieke dienstverleners lijkt langzaam te verdwijnen. Er ontstaat een cultuur waarin agressie sneller de bovenvoert, waar conflicten niet meer met woorden worden opgelost, maar waar de vuisten of scheldwoorden de overhand krijgen. En in de meeste gevallen wordt dan vlug de smartphone erbij genomen om alles te filmen en vervolgens op sociale media te delen.

Dit wijst op een fundamenteel probleem: de afnemende sociale cohesie en het gebrek aan duidelijke grenzen in hoe we met elkaar omgaan.

Brandweerman Stijn Huffschmitt: “We zijn bijna ongevoelig geworden voor dat geweld.”

Stijging met 15%

De afgelopen jaren is het aantal officiële klachten over geweld tegen ambtenaren met 15% gestegen. Elke dag doen bijna vijf ambtenaren aangifte bij de politie vanwege slagen en verwondingen. Brandweerman Stijn Huffschmitt getuigde in de media nog over de agressie die brandweermannen moeten ondergaan: “Verbale agressie zijn we al zo gewoon, onze normen zijn al zo verlegd dat we er bijna ongevoelig voor zijn geworden. Dat is niet gezond. En dan heb ik het nog niet over de echte agressie, zoals het gooien van stenen en allerlei voorwerpen naar onze brandweermannen tijdens de uitoefening van hun taak. Ik kreeg ooit een loop van een geweer voor mijn neus, ik werd verschillende keren aangevallen met een mes. Er zijn helaas te weinig mensen die durven klacht neerleggen, want het is niet de eerste die nadien thuis nog eens een onaangenaam bezoek krijgt van zijn belagers. Ik ben zelf al vaak bedreigd. Het is toch niet normaal dat wij kogelvrije vesten moeten dragen om gewoon ons werk te doen?...”

Uit cijfers die het VSOA heeft opgevraagd bij het ministerie van Binnenlandse Zaken blijkt dat het aantal meldingen van slagen en verwondingen bij onder meer personeel van politie, medische beroepen, openbaar vervoer en openbare diensten, is gestegen van 1.536 in 2019 naar 1.761 in 2023.

Volgens huidig VSOA-voorzitter Patrick Roijens voorspellen de onderhandelingen omtrent de vorming van een federale regering niet veel goeds: “In de huidige voorstellen lezen we maatregelen die onze begroting op orde willen brengen en vrezende we blinde besparingen op de rug van een goed functionerende noodzakelijke overheid. Helaas lezen we nergens iets over maatregelen die inzetten op meer veilig-

heid en respect voor de mensen die zich dagelijks inzetten voor de burgers van dit land.”

Een plan

De cijfers zijn anders duidelijk: het geweld neemt toe. Het VSOA vraagt dan ook aan de huidige onderhandelaars om een doordacht plan op te stellen om deze cijfers te doen dalen. Het VSOA is hierin een bondgenoot en denkt aan volgende mogelijke maatregelen:

- **weerbaarheidstrainingen:** zorg ervoor dat ambtenaren trainingen krijgen om hun weerbaarheid te vergroten. Dit kan hen helpen om beter om te gaan met agressieve situaties;
- **strikte protocollen en beveiliging:** implementeer strikte protocollen en zet beveiliging in tijdens risicovolle situaties;
- **ondersteuning en nazorg:** bied directe ondersteuning en nazorg aan ambtenaren die te maken hebben gehad met agressie of geweld. Dit kan door middel van opvangteams en counseling;
- **aangifte doen:** zorg ervoor dat er altijd aangifte wordt gedaan bij de politie na een incident. Dit helpt niet alleen bij de vervolging van daders, maar geeft ook een duidelijk signaal dat geweld niet wordt getolereerd;
- **vervolgning:** voorkom dat zaken niet langer systematisch worden geseponeerd, zodat het gevoel van straffeloosheid verdwijnt;
- **bewustwordingscampagnes:** voer campagnes om het publiek bewust te maken van onaanvaardbaar geweld tegen ambtenaren en de gevolgen daarvan.

	2023
slagen aan politieambtenaren	937
slagen aan medisch personeel	347
slagen aan personeel openbaar vervoer	320
slagen aan personeel andere openbare dienst	157

Samenwerken

Het is dringend nodig om geweld te blijven afwijzen en tegelijkertijd te investeren in het herstel van de normen en waarden die ons samenleven in goede banen leiden. Alleen door samen te werken en opnieuw te investeren in respect en begrip, kunnen we deze zorgwekkende trend een halt toeroepen.

In de volgende edities van Argument brengen we een reeks pakkende getuigenissen.

Regeringsverklaring tegen tekort aan personeel

Op 16 september 2024 presenteerde minister-president Oliver Paasch de regeringsverklaring van de Duitstalige Gemeenschap van België, getiteld "Grootse dingen bereiken op kleine schaal". Deze verklaring schetst een reeks maatregelen om de gemeenschap te versterken en verder te ontwikkelen.

Het ondersteunen van vrijwilligers is een belangrijk aandachtspunt. Om hun betrokkenheid te vergemakkelijken, moeten bureaucratische hindernissen uit de weg worden geruimd en begeleidingsdiensten worden uitgebreid. Tegelijkertijd moet de dialoog tussen gemeenten en de gemeenschap worden geïntensiveerd, vooral na de verkiezingen, om een betere samenwerking te garanderen.

Wat de economie en de arbeidsmarkt betreft, richt de regering zich op het bestrijden van het tekort aan geschoolde werknemers. Er zullen nieuwe strategieën voor talentontwikkeling worden ontwikkeld en er zal een "Welcome Center" worden opgericht om gekwalificeerde werknemers aan te trekken. Tegelijkertijd wordt het duale opleidingssysteem hervormd om het aantrekkelijker te maken en op gelijke voet te brengen met andere onderwijstrajecten.

Digitalisering

In het onderwijs moeten de basisvaardigheden op het gebied van lezen, wiskunde en natuurwetenschappen worden verbeterd. Daarnaast wordt de modernisering van het schoolsysteem gestimuleerd door de digitalisering, infrastructuur en gegevensverzameling te verbeteren. De bevordering van inclusie en de uitbreiding van studiebeurzen, met name in beroepen met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten, staan ook op de agenda.

Een andere focus ligt op digitalisering. De uitbreiding van het glasvezelnetwerk wordt gestimuleerd en bedrijven worden ondersteund bij de invoering van digitale hulpmiddelen.

Kunstmatige intelligentie wordt ook geïntegreerd in het onderwijssysteem.

De Duitstalige Gemeenschap heeft ambitieuze doelstellingen op het gebied van milieubescherming. Zo moet de CO₂-uitstoot tegen 2030 met 55% zijn verminderd en tegen 2050 met 100%. Een bijzondere focus ligt op energie-efficiëntie, zowel in openbare infrastructuur als in particuliere huishoudens, die moet worden bevorderd door financiële steun.

Meer kinderopvang

Op het gebied van mobiliteitsbeleid wordt het concept van een "kwartierregio" gepromoot, dat burgers een gedecentraliseerde en snelle toegang tot diensten moet bieden. Maatregelen op het gebied van sociaal en gezinsbeleid omvatten het vergroten van het aantal crècheplaatsen, het verbeteren van diensten voor ouderen en het ondersteunen van gezinnen met kinderen die speciale behoeften hebben.

Er zijn ook uitgebreide plannen voor de gezondheidszorg. Er moet een geïntegreerd zorgsysteem komen om de preventie te verbeteren, de kwaliteit van de gezondheidszorg te verhogen en het personeelstekort in deze sector te bestrijden.

Al deze maatregelen zijn bedoeld om de levenskwaliteit in de regio te verbeteren en haar weerbaarder te maken tegen de huidige uitdagingen. Er wordt echter benadrukt dat deze plannen moeten worden uitgevoerd binnen strikte budgettaire beperkingen, aangezien België als geheel te maken heeft met aanzienlijke financiële beperkingen. Besparingen in de publieke sector worden

daarom ook overwogen. Het VSOA voert momenteel onderhandelingen om de rechten van werknemers te beschermen. Onze organisatie blijft waakzaam en zal op een later tijdstip informatie verstrekken over de resultaten van deze onderhandelingen. ■

Laurent NIX

Coördinator Duitstalige Gemeenschap



Regierungserklärung gegen Fachkräftemangel

Am 16. September 2024 stellte der Ministerpräsident Oliver Paasch die Regierungserklärung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens unter dem Titel „Großes im Kleinen bewirken“ vor. Diese Erklärung skizziert eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gemeinschaft zu stärken und weiterzuentwickeln.

Ein zentrales Anliegen ist die Unterstützung von Freiwilligen. Um deren Engagement zu erleichtern, sollen bürokratische Hürden abgebaut und Beratungsangebote ausgebaut werden. Parallel dazu soll der Dialog zwischen den Gemeinde und der Gemeinschaft intensiviert werden, insbesondere nach den Wahlen, um eine bessere Zusammenarbeit sicherzustellen.

In Bezug auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt konzentriert sich die Regierung auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels. Hierbei sollen neue Talentförderungsstrategien entwickelt und ein „Welcome Center“ eingerichtet werden, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Gleichzeitig wird das duale Ausbildungssystem reformiert, um es attraktiver und gleichwertig mit anderen Bildungswegen zu gestalten.

Digitalisierung

Im Unterrichtswesen sollen die Grundkompetenzen in Bereichen wie Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften gestärkt werden. Zudem wird die Modernisierung des Schulsystems vorangetrieben, indem Digitalisierung, Infrastruktur und Datenerfassung verbessert werden. Auch die Förderung der Inklusion und die Ausweitung von Stipendien, insbesondere in Berufen mit Fachkräftemangel, stehen auf der Agenda.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Digitalisierung. Der Ausbau des Glasfasernetzes wird vorangetrieben, während Unternehmen bei der Einführung digitaler Werkzeuge unterstützt werden. Zudem soll Künstliche Intelligenz in das Bildungssystem integriert werden.

Im Bereich des Umweltschutzes hat die Gemeinschaft ambitionierte Ziele. So soll der CO₂-Ausstoß bis 2030 um 55 % und bis 2050 um 100 % gesenkt werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der Energieeffizienz, sowohl in öffentlichen Infrastrukturen als auch in privaten Haushalten, die durch finanzielle Unterstützung gefördert werden soll.

Mehr Krippenplätze

In der Mobilitätspolitik wird das Konzept einer „Viertelstunden-Region“ gefördert, das den Bürgern einen dezentralen und schnellen Zugang zu Dienstleistungen ermöglichen soll. Soziale und familienpolitische Maßnahmen umfassen unter anderem die Erhöhung der Krippenplätze, die Verbesserung der Angebote für ältere Menschen und die Unterstützung von Familien mit Kindern, die besondere Bedürfnisse haben.

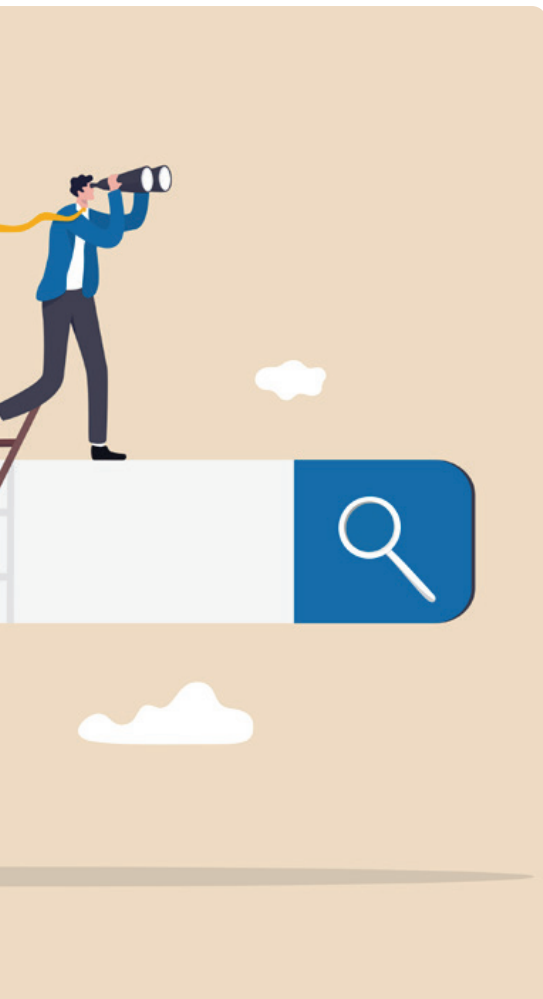
Auch im Gesundheitswesen gibt es umfassende Pläne. Ein integriertes Versorgungssystem soll geschaffen werden, um die Prävention zu verbessern, die Qualität der Gesundheitsdienste zu erhöhen und den Personalmangel in diesem Sektor zu bekämpfen.

All diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Lebensqualität in der Region zu verbessern und sie widerstandsfähiger gegenüber aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu machen. Allerdings wird betont, dass diese Pläne im Rahmen strenger Budgetvorgaben umgesetzt werden müssen, da Belgien insgesamt vor erheblichen finanziellen Einschränkungen steht.

Daher werden auch Einsparungen im öffentlichen Sektor in Erwägung gezogen. Die FGÖD befindet sich in laufenden Verhandlungen, um die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Die FGÖD bleibt wachsam und wird zu einem späteren Zeitpunkt über die Ergebnisse dieser Verhandlungen informieren. ■

Laurent NIX

Koordinator Deutschsprachige Gemeinschaft



Registreerde je al op het nieuwe VSOA-voordelenplatform?

Als trouwe gebruiker van de voordelen heb je intussen informatie ontvangen van Edenred Engagement via e-mail (check zeker je spamfolder) om de overgang te regelen naar het nieuwe platform. De overstap verloopt eenvoudig en vlot. Je hoeft alleen een nieuw wachtwoord te kiezen.

Had je nog geen account op het oude platform (Ekivita)?

Dan kan je als lid registreren met jouw VSOA-lidnummer en geboortedatum. Kijk snel op www.vsoa-voordelen.be om volop te genieten van talloze kortingen!

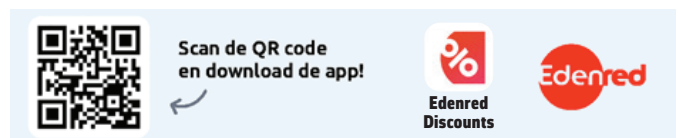
Zo kan je je lidmaatschap eenvoudig terugverdienen!

ENKELE NIEUWE FUNCTIES

- Koop vouchers voor een bedrag naar keuze bij een selectie van merken! Je hoeft niet langer meerdere vouchers van vooraf bepaalde bedragen aan te schaffen of je aankoop met een klein bedrag aan te vullen. Je zal zelf het bedrag van je voucher kunnen bepalen. Een bijkomend voordeel is dat je geen vouchers meer hoeft te bewaren met restbedragen.

- Bekijk al je besparingen in één oogopslag: de nieuwe app en webversie tonen je een teller met het totale bedrag van al je besparingen.
- Kies zelf welke speciale aanbiedingen je per e-mail wilt ontvangen.
- Laat je verrassen door een platform dat met zijn tijd meegaat. De technologie van het nieuwe platform belooft regelmatig nieuwe functies, zodat je elke dag nog meer kunt besparen.

DE NIEUWE EDENRED DISCOUNTS-APP



Zo kun je **gemiddeld € 1500 per jaar besparen!**

Edenred Voordelen, dat is

- kortingen in **2500** verkooppunten
- **400** partners in België
- **22** categorieën, voor al je dagelijkse aankopen
- **650** speciale aanbiedingen

- 1 Je hebt het hele jaar door toegang tot **honderden kortingen**
- 2 Je voordelenplatform gebruik je via pc of met de mobiele app Edenred Discounts
- 3 Je betaalt altijd de laagste prijs voor **70% van je dagelijkse uitgaven**
- 4 Je bespaart gemiddeld tot **€ 1500 per jaar**
- 5 Je mist geen enkel voordeel dankzij onze **nieuwsbrieven**

Veel zorgen voor lokale besturen

Voor de lokale overheden belooft het sociaal najaar bijzonder gespannen te verlopen. Dit tegen de achtergrond van grote politieke veranderingen na de voorbije nationale en regionale verkiezingen van 9 juni. De gewestelijke en gemeenschappelijke beleidsverklaring die uit deze verkiezingen naar voren komt, roept immers vele zorgen op, vooral over de toekomst van de openbare diensten en de arbeidsomstandigheden bij de lokale besturen.



Ontmanteling

Een van de belangrijkste zorgen is de aangekondigde afschaffing van de provincies. Dit project werpt fundamentele vragen op over de reorganisatie van bevoegdheden en de herverdeling van middelen. De afschaffing van de provincies zou inderdaad kunnen leiden tot een drastische nieuwe configuratie van lokale overheden, met een rechtstreekse weerslag voor de werkgelegenheid en de openbare diensten. De provincies spelen nu een cruciale rol in het nabijheidsbeheer, door lokale initiatieven te coördineren en te zorgen voor een billijke verdeling van de middelen. Het verdwijnen van de provincies zou de doeltreffendheid van de openbare diensten kunnen verzwakken en de autonomie van lokale gemeenschappen kunnen schaden. Voor de werknemers in deze besturen is de onzekerheid totaal: wat zullen de gevolgen zijn voor hun banen, hun opdrachten en hun arbeidsomstandigheden?

Bedreiging

Een andere zorg is de afschaffing van de HEJ-punten (Hulp Eerste Job). HEJ-punten zijn subsidies die de werkgelegenheid in de non-profit sector ondersteunen. Deze punten, die van wezenlijk belang zijn voor de financiering van vele jobs bij lokale overheden, zijn een reddingsboei voor veel werknemers en diensten. Een dergelijke maatregel zou duizenden banen in gevaar brengen. Het ontbreken van deze financiering zou veel lokale overheden kunnen verplichten hun personeelsbestand in te krimpen, waardoor de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers in het gedrang komt.

Onhoudbare last

De responsabiliseringsbijdrage, die enkele jaren geleden werd ingevoerd, blijft zwaar wegen op de financiën van lokale overheden. Deze bijdrage, die tot doel heeft de kosten van de ambtenarenpensioenen te compenseren en een verstandig beheer van contractuelen aan te moedigen, is een onhoudbare begrotingslast geworden, vooral omdat meer dan 80% van het personeel binnen de lokale autoriteiten nu contractueel is.

Veel lokale besturen bevinden zich vandaag op de rand van de financiële verstikking.

Kwaliteit niet opofferen

In het licht van deze uitdagingen is het van cruciaal belang om onze positie te bevestigen. We kunnen niet aanvaarden dat openbare diensten te pas en te onpas misbruikt worden om het begrotingsbeleid aan te passen. Openbare diensten vormen de kern van het maatschappelijk leven, en de kwaliteit ervan mag niet worden opgeofferd aan een beleid dat begrotingsdiscipline tot een absolute prioriteit maakt, ten koste van het algemeen belang. De werknemers, die dagelijks zorgen voor de goede werking van deze diensten, verdienen stabiele, eerlijke en veilige arbeidsomstandigheden.

Sociale dialoog behouden

In deze moeilijke situatie is het belangrijker dan ooit om een constructieve sociale dialoog in stand te houden. Deze dialoog is van wezenlijk belang om ervoor te zorgen dat politieke besluiten rekening houden met de werkelijkheid ter plaatse en de rechten en belangen van werknemers eerbiedigen. Wij roepen op tot echt en oprecht overleg met de regionale overheden om oplossingen te vinden die noch de kwaliteit van de openbare diensten, noch de waardigheid van de werknemers in gevaar brengen. Wij blijven vastbesloten onze posities met klem te verdedigen. Overleg en dialoog zullen onze belangrijkste bondgenoten zijn.

Het VSOA-LRB staat klaar om de rechten van werknemers te verdedigen en openbare diensten te beschermen tegen elke poging tot inkrimping of verkapte privatisering.

Razia OMAR

Nationaal voorzitter VSOA-LRB

Aurélie DE SMET

Coördinator LRB regio Wallonië

Grote bezorgdheid bij de ambtenaren

Nieuwe regering Federatie Wallonië-Brussel wil statuut schrappen

Met de komst van de nieuwe regering van de Federatie Wallonië-Brussel groeit de bezorgdheid over de toekomst van het ambtenarenstatuut en de gevolgen voor het personeel. Recente politieke verklaringen en de Communautaire Beleidsverklaring (CB) wijzen op belangrijke veranderingen die de stabiliteit en de aantrekkelijkheid van betrekkingen bij de overheid in de Federatie Wallonië-Brussel (FWB) zouden kunnen aantasten.

De kern van deze bezorgdheid is de afschaffing van het ambtenarenstatuut, dat een fundamentele pijler is van de rechtsstaat. Voor onze burgers, onze klanten, zorgt dit statuut voor onafhankelijkheid en onpartijdigheid bij de toepassing van wetgeving, en wordt bovendien de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd. Het is van cruciaal belang om de aantrekkelijkheid van het ambtenarenapparaat te behouden en zelfs te verbeteren om te zorgen voor efficiënte, toegankelijke diensten ten dienste van de burger.

Bezorgd

Het VSOA is bezorgd over de gevolgen van een dergelijke beslissing. Die kan leiden tot werkonzekerheid en een daling van de kwaliteit van de openba-

re diensten. Eén van de grootste uitdagingen voor de FWB is haar gebrek aan aantrekkingskracht, vooral door de laagste lonen in de publieke sector. Veel personeelsleden kiezen ervoor om de sector te verlaten en aan de slag te gaan bij andere overheidsdiensten (federaal of Waals gewest) of in de privésector. Het is daarom belangrijk de lonen en arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

De FWB kampt nu al op vele vlakken met een personeelstekort. De afschaffing van het statuut zou deze situatie nog kunnen verergeren en potentiële kandidaten ervan kunnen weerhouden om bij de overheid te gaan werken. Dit verlies aan aantrekkingskracht zou kunnen leiden tot een toename van de werkdruk bij het bestaande personeel,

waardoor de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers in gevaar komt.

Eisen

Het VSOA heeft een lijst met eisen opgesteld, waarin een aantal prioriteiten wordt benadrukt, waaronder het behoud van het statuut van ambtenaren. Andere eisen zijn de opwaardering van wettenschalen, de erkenning van specifieke functies zoals die met betrekking tot de vaststelling en uitbetaling van lerarensalarissen, een herziening van de werking van enveloppen (kriticiteit), de regularisatie van APE- en ACS-contracten, de overdracht van kennis en de noodzaak om ONE-personeel gerust te stellen over de nieuwe organisatiestructuur. Daarnaast is het van cruciaal belang om voldoende kinderopvangplaatsen voor jonge ouders te garanderen.

Deze eisen zijn gericht op het versterken van een solide openbare sector die aan de verwachtingen van de bevolking kan voldoen.

Hoewel de beleidsverklaring ambitieuze doelen bevat, vreest het personeel dat er geen rekening zal worden gehouden met de realiteit ter plaatse.

Dialog

Beslissingen over de status van ambtenaren en personeel zullen gevolgen hebben voor de overheidsdiensten. Het is daarom van vitaal belang om een constructieve sociale dialoog tot stand te brengen om evenwichtige oplossingen te vinden die een goede dienstverlening aan de bevolking en de bescherming van de rechten van het personeel garanderen. Het ambtenarenapparaat verdient waardering en steun, zodat het de samenleving efficiënt kan blijven dienen. ■



Voorstelling van het VSOA-team van Sector XVII

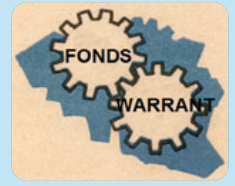
In 2023 is ons team gegroeid tot vijf vaste leden:

1. Anita BONTEMPS: voorzitter - 0471/34 45 81 - anita.bontemps@slfp-g2.eu
2. Didier CORNET: 0472/07 37 53 - didier.cornet@cfwb.be
3. Philippe NUYENS: ondervoorzitter - 0478/90 19 96 - philippe.nuyens@slfp-g2.eu
4. Laurent PANAROTTO : 0475/48 69 07 - laurent.panarotto@slfp-g2.eu
5. Tristan POULAIN: ondervoorzitter - 0472/02 81 82 - tristan.poulain@slfp-g2.eu

En onze gedelegeerde bij ONE, Karine DALLO: 0474/70 05 20 - karine.dallo@slfp-g2.eu



De voordelen van het Sociaal Fonds dokter Warrant



Het Sociaal Fonds Dokter Warrant werd op 13 juni 1968 als vzw opgericht door dr. Fernand Warrant (Waver 1913 - Brussel 1970), medisch adviseur bij het RIZIV. Als overtuigde liberaal omringde hij zich met een aantal ambtenaren uit diverse parastatalen, die tevens liberaal syndicaal actief waren. Vanaf het begin was de doelstelling om de leden morele, medische en materiële bijstand te bieden tijdens hun beroepsloopbaan. Bij het vijftig jarig bestaan verleende Z.M. de Koning de titel van "Koninklijk".

De werking is in een periode van meer dan 55 jaar ononderbroken werking sterk verbreed. Thans zijn alle ambtenaren van VSOA-FGGA welkom uit zowel de federale, gewest- en gemeenschapsadministraties als de parastatale instellingen. Regelmatig zijn er aanvragen voor leningen, om reden van o.a. hoge koste voor medicatie of hospitalisatie. Naast sociale en syndicale acties, is er ook plaats voor een culturele werking met interessante geleide bezoeken en een jaarlijkse uitstap.

Het huidig dynamisch bestuur bestaat uit 10 leden, waaronder 6 dames en 4 heren, die werken of gewerkt hebben in diverse parastatale instellingen.

Twee technische adviseurs vergezellen ook het team: Raymond Hansen en Pierre Busschaert.

Het dagelijks bestuur (2 Nederlandstaligen en 2 Franstaligen) komt regelmatig samen om een goede service te bieden aan de leden.

Voordelen

Na 1 jaar lidmaatschap bij VSOA-FGGA en de regelmatige overschrijving van het lidgeld bij VSOA-FGGA of via de ACLVB, zelfs als men gepensioneerd is en het jaarlijks lidgeld bij Koninklijk Sociaal Fonds Dokter Warrant, komt het lid, zelfs in pensioen, in aanmerking voor de volgende sociale voordelen:

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

derlijke financiële problemen;

- gratis juridisch en sociaal advies;
- huwelijks-, geboorte, pensioen- en overlijdenspremie (deze premies zijn cumuleerbaar met deze toegekend door FGGA);
- een "ongevallenverzekering" met een overlijdenskapitaal van 5.000 euro toegekend aan de rechthebbenden;
- een jaarlijkse uitstap in Brussel, Vlaanderen of Wallonië.

Deze tegemoetkomingen worden enkel toegekend mits voorlegging van de nodige bewijsstukken.

De aanvragen tot tussenkomst dienen met de nodige bewijsstukken schriftelijk gericht te worden aan de maatschappelijke zetel van het Koninklijk Sociaal Fonds Dokter Warrant, Jozef Van De Veldestraat 7 te 9270 Laarne.

Het dagelijks bestuur zal elke gegronde aanvraag onderzoeken en de beslissing kan achteraf niet betwist worden.

Om van de voordelen te kunnen genieten, volstaat het een bijdrage van 15 euro te storten op rekening BE 39 0010 3284 8219.

U dient deze bijdrage jaarlijks te vernieuwen vóór 25 december om in aanmerking te komen voor het volgende jaar. Uw individuele storting geldt als enig bewijs van aansluiting.

De verzekeringspolis is nominatief en is geldig van 1 januari tot 31 december.

Info

Indien u meer inlichtingen wenst, contacteer dan:
 Félix Waldack, voorzitter, felix@waldack.be of 0487 27 14 42;
 Hilde Speliers, secretariaat VSOA-FGGA, via info@vsoa-g2.eu of 02 274 26 14.



Staan klaar om u te helpen (in alfabetische volgorde): Martine Blampin (ondervoorzitter), Françoise Dierickx (secretaris), Willy Dierickx, Marie-Christine Lambert, René Tommelein, Martine Vanderplancke, Gerda Verbeken (penningmeester), Guy Versavel, Félix Waldack (voorzitter), Nicole Wulleman.

Nieuw bestuur bij VSOA-Spoor

Op 18 oktober verkozen de leden van VSOA-Spoor een nieuw federaal bestuur. Gelijktijdig werd afscheid genomen van uittredend voorzitter Philippe Delhalle. Werner Baetsleer volgt hem op als federaal voorzitter. Werner zal voortaan de groep leiden samen met Peter Cools en Joël Robbens, de nieuw verkozen federale secretarissen.



Werner Baetsleer, Joël Robbens en Peter Cools

De voorzitter bedankte de leden vooreerst voor het vertrouwen in het nieuwe federale bestuur. Het bestuur is vastberaden om op te komen voor de belangen van iedere spoorman en spoorvrouw. Het welzijn van de werknemer staat daarbij centraal in de onderhandelingen met de directies van de drie entiteiten binnen de NMBS-groep.

Bezorgd over de toekomst

Elke werknemer verdient een stem die opkomt voor zijn belangen, en die stem wil dit bestuur zijn. De veranderingen in bepaalde functies veroorzaken onzekerheid over de toekomst van het personeel. Voor sommigen brengt dit bovendien een grotere verantwoordelijkheid en werkdruk met zich mee. De lat wordt steeds hoger gelegd op basis van cijfers en meetbare gegevens, zonder dat daarbij wordt gekeken naar de impact op de diensten die men aan de klant of reiziger wil bieden. Dit betekent dat er minder personeel beschikbaar is in de stations, waardoor de reiziger soms letterlijk en figuurlijk in de kou komt te staan. Het personeel voelt onzekerheid over het behoud van hun huidige functies en is bezorgd over hun toekomst.

De voorzitter benadrukte ook het belang van steun en begrip bij traumatische incidenten. Zowel van lokale als hogere managers is het van groot belang dat medewerkers mentaal worden ondersteund. Voor een bestuurder, treinbegeleider of Securail-agent zijn cijfers en statistieken in dergelijke situaties minder van belang dan steun die hen de moed en kracht geeft om hun werk te blijven doen.

“Ik herinner me mijn beginjaren ‘bij den ijzeren weg’, toen er een gevoel van saamhorigheid heerste en iedereen, van de werkvloer tot het management, als een team samenwerkte. Vandaag voelt het voor veel medewerkers anders aan, en de voorzitter pleit voor een dialoog waarin de belangen van zowel personeel als bedrijf opnieuw in balans komen. Het bestuur wil een spreekbuis zijn voor al het betrokken personeel en samen met hen werken aan een betere toekomst”, benadrukte Werner.

Samenwerking

Hij roept ook op tot samenwerking tussen de verschillende personeelscategorieën, zodat men weer een personeelsgroep is die werkt volgens de menselijke waarden en niet enkel volgens de cijfers op papier.

Met een vastberaden blik op de toekomst en met dank voor het vertrouwen van alle leden, zet het nieuwe bestuur zich in voor de belangen van iedereen binnen de NMBS-groep. ■

Bio's

Werner Baetsleer startte zijn loopbaan bij de NMBS in 1980. Na zijn opleiding begon hij als treinbegeleider in Antwerpen in de toenmalige Benelux-reeks. Een tiental jaren later werd hij overgeplaatst naar zijn huidige standplaats Gent. Op syndicaal vlak was hij al jaren actief als afgevaardigde in het district Noord-West en sinds 2022 voorzitter van het district.

Info Federaal voorzitter:

e-mail: werner.baetsleer@vsoa-rail.be

tel.: +32 (0)475 64 34 83

Peter Cools ging in 2013 aan de slag als schrijver in de grootste centrale werkplaats van Mechelen. In 2015 introduceerde hij er VSOA-Spoor die uitgroeide tot één van de grootste vakbonden in Mechelen. De service naar de leden is een absolute prioriteit. De invoering van de ploegenpremie en de fietsleasing voor het ganse spoor zijn de voornaamste verwezenlijkingen. In 2018 werd Peter verkozen tot lid van het gewestelijk paritair comité en het preventiecomité (PBW), waar hij zich dagelijks inzette voor de belangen en het welzijn van de werknemers van de werkplaats.

Info Federaal secretaris Nederlandstalig:

e-mail: peter.cools@vsoa-rail.be

tel.: +32 (0)486 69 84 53

Joël Robbens is tewerkgesteld bij Infrabel sinds 1999 als operator gespecialiseerd track. Hij maakt deel uit van het expertiseteam van Doornik, dat controles uitvoert van het spoor en van spoortuigen.

Joël is al jarenlang actief als vakbondsafgevaardigde in de regionale Zuid-West waarvan hij in 2016 penningmeester werd en vervolgens verkozen als regionaal voorzitter in 2023.

Info Federaal secretaris Franstalig:

e-mail: joel.robbers@slfp-rail.be

tel.: +32 (0)495 40 81 54 ■

Rapport: onvoldoende stiptheid

Het was uitgebreid in het nieuws: de NMBS krijgt elk jaar een rapport in het kader van het openbare dienstcontract tussen de Belgische staat en de spoorwegmaatschappij. Voor het eerst zijn hier ook financiële gevolgen aan verbonden. Doet de NMBS beter dan overeengekomen met de overheid, dan kan het bedrijf een bonus ontvangen. Presteert het ondermaats, dan riskeert het een malus. Die bonus of malus bedraagt maximaal 5 miljoen euro.



De NMBS moet 416.666 euro betalen aan de Belgische staat vanwege onvoldoende stiptheid in 2023, te veel afgeschafte treinen en te veel minuten vertraging.

Uit het rapport, opgesteld door de federale overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer over de prestaties van de NMBS in 2023, blijkt dat het spoorbedrijf op negen prestatie-indicatoren resultaten behaalde in overeenstemming met wat is overeengekomen in het openbare dienstcontract. Het gaat onder meer over klantentevredenheid, aansluitingen, parkeerplaatsen aan de stations en de CO₂-voetafdruk.

Op twee vlakken deed de NMBS het beter dan afgesproken: de reizigersinformatie in verstoorde situaties en het energieverbruik van elektrische tractievoertuigen. Voor drie prestatie-indicatoren scoort de NMBS te laag: afgeschafte treinen, stiptheid en minuten vertraging.

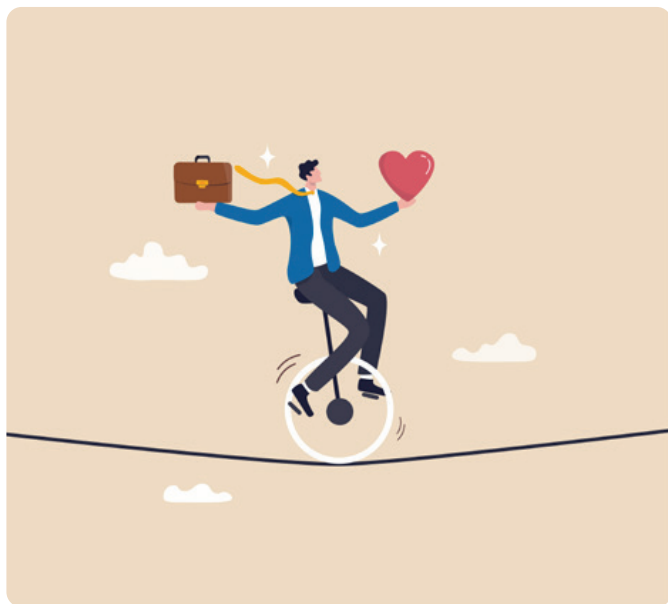
Dat resulteert alles samen in een malus van 416.666 euro, te betalen aan de Belgische staat.

NMBS-woordvoerder Dimitri Temmerman bevestigt de malus en geeft aan dat het spoorbedrijf alle inspanningen levert om in 2024 te presteren zoals overeengekomen. Wat de stiptheid betreft, lijkt dat voorlopig te lukken: eind september bedroeg het stiptheidscijfer 89,6%, vergeleken met 88,3% in 2023. Volgens het openbare dienstcontract moet de NMBS een stiptheid tussen de 89 en 91% behalen.

Het VSOA vraagt dan ook het behoud van de statutaire tewerkstelling, een grootschalige aanwerving op het juiste niveau, een volledige herziening van de loonschalen (aangezien deze sinds 2008 niet zijn aangepast), en de opwaardering van de specifieke vaardigheden om de outsourcing van deze functies te vermijden. ■

Balans tussen werk en privé

In de moderne werkomgeving is het vinden van een balans tussen werk en privéleven een uitdaging voor veel werknemers. Voor de leden van VSOA-Proximus is dit niet anders. Een goede balans tussen werk en privéleven betekent dat je werk goed samengaat met je persoonlijke leven, waarbij je je tijd, energie en aandacht eerlijk verdeelt tussen werk en persoonlijke activiteiten zoals familie, vrienden, hobby's en ontspanning.



Waarom is een goede balans tussen werk en privéleven belangrijk?

- gezondheid en welzijn: een balans tussen werk en privéleven helpt stress te verminderen en bevordert de fysieke en mentale gezondheid;
- productiviteit: werknemers die een goede balans hebben, zijn vaak productiever en gemotiveerder op het werk;
- tevredenheid: een gezonde balans draagt bij aan een grotere tevredenheid zowel in het werk- als privéleven.

Tips

Stel grenzen: zorg ervoor dat je duidelijke grenzen stelt tussen werk en privéleven. Dit kan betekenen dat je werk gerelateerde e-mails en telefoontjes buiten werktijd vermijdt.

Stel prioriteiten: maak een lijst van je prioriteiten en zorg ervoor dat je tijd besteedt aan wat echt belangrijk is, zowel op het werk als thuis.

Tijdmanagement: gebruik effectieve tijdmanagementtechnieken om je taken efficiënt te beheren en tijd vrij te maken voor ontspanning en persoonlijke activiteiten.

Zorg voor jezelf: reserveer tijd om voor jezelf te zorgen, zoals sporten, hobby's beoefenen en tijd doorbrengen met familie en vrienden.

Communicatie: bespreek je balans tussen werk en privéleven met je werkgever en zoek samen naar oplossingen als je merkt dat deze balans verstoord is.

Team

Een team van sociale consultants staat klaar om medewerkers collectief of individueel te begeleiden over diverse onderwerpen.

Mailbox: personalguideatwork@proximus.com

Welzijn staat centraal bij het VSOA. In de CAO 2023/2024 hebben we onderhandeld over:

- **de herwaardering van het welzijnsprogramma:** zoals de toepassing van persoonlijke zorg Evoluno;
- **het gezondheidsplan:** Proximus geeft werknemers van 30 jaar en ouder de mogelijkheid om een algemeen medisch onderzoek te ondergaan, gespreid over drie jaar;
- **het hospitalisatieplan;**
- **de verlenging van de tussenkomst in de crèchekosten;**
- **de tussenkomst in de schoolabonnementen van de STIB, TEC en DE LIJN, ...**

Ook wat betreft de CAO 2025/2026 staat, voor het VSOA, welzijn centraal. Vakbonden spelen een essentiële rol bij het verbeteren van het welzijn van werknemers door middel van onderhandelingen. Door het onderhandelen van collectieve arbeidsovereenkomsten streven we naar betere arbeidsomstandigheden, rechtvaardige lonen en adequate sociale voordelen. Deze overeenkomsten helpen een veiligere en respectvollere werkomgeving te creëren, wat bijdraagt aan een goede balans tussen werk en privéleven.

Conclusie: de balans tussen werk en privéleven is een essentiële prioriteit geworden voor veel werknemers en werkgevers. Deze balans is cruciaal voor het behoud van mentale gezondheid, fysiek welzijn en persoonlijke relaties.

Steeds tot uw dienst, uw VSOA Proximus-team

Verkiezingen Gewestelijke Bureaus

Het Reglement van Inwendige Orde (RIO) van VSOA-Post bepaalt dat in het laatste kwartaal van het jaar waarin de Nationale Voorzitter is verkozen, de Gewestelijke Bureaus moeten worden gekozen.

Een Gewestelijk Bureau bestaat uit de Sectorafgevaardigden van het Gewest, de Gewestelijk Voorzitter en de Gewestelijk Secretaris. Elke afgevaardigde die voldoet aan de voorwaarden zoals beschreven in het RIO, kan zich kandidaat stellen voor deze laatste twee functies. Dit bestuur wordt aangevuld met een aangestelde Gewestelijke Penningmeester.

De verantwoordelijkheid van het Gewestelijk Bureau is primair de goede werking van het Gewest. Zij werken nauw samen met de Sectorafgevaardigden om onze organisatie zo goed mogelijk te vertegenwoordigen op de werkvloer. Uiteindelijk is het deze groep die de stem van het Gewest laat horen op nationaal niveau.

Deze manier van werken zorgt ervoor dat VSOA-Post over een fijnmazig netwerk beschikt. Hier-



door kan er snel worden geageerd en hebben we goed zicht op de wensen en noden van de leden in de verschillende kantoren.

VSOA-Post wil de nieuw verkozen of herkozen bestuursleden bedanken voor hun inzet en engagement voor onze organisatie. ■

Nieuwe Sectorafgevaardigde: Hans Mornout

In zijn dertigjarige loopbaan heeft Hans Mornout in verschillende kantoren gewerkt. De laatste jaren was hij vrachtwagenchauffeur bij Transport Gent X, waar hij al snel afgevaardigde VSOA-Post werd.

Zijn instelling om altijd ten dienste van de leden te staan, in combinatie met zijn totale loyaliteit aan onze organisatie, leidde ertoe dat hij enkele jaren geleden Gewestelijk Voorzitter van Oost-Vlaanderen werd. Toen Shelly Demilde met zwangerschapsverlof ging, was Hans de ideale persoon om haar tijdelijk te vervangen. De interne wijzigingen binnen onze organisatie hebben echter geleid tot



een definitieve aanstelling voor deze functie. Hans zal nu verantwoordelijk zijn voor de zone Ternat, in combinatie met een deel van Oost-Vlaanderen.

“VSOA-Post is een vakbond voor iedereen”, legt Hans uit over zijn engagement. Hij streeft ernaar dit te realiseren door dagelijks op de werkvloer aanwezig te zijn. “Zo kom je te weten wat er leeft onder de mensen en kun je een helpende hand bieden”, voegt hij eraan toe.

We wensen Hans veel succes in zijn nieuwe rol. ■

Verplichten van gebruik bodycam door burger is onwettig

Het verplicht activeren van een bodycam van een politieagent op vraag van een burger, is onwettig. Zo blijkt uit een conclusie van het Controleorgaan op de Politie Informatie (COC).



VSOA-Politie bracht de bodycam opnieuw op de agenda van het onderhandelingscomité. De zogenaamde richtlijn GPI 104 over het gebruik van de bodycam was immers onduidelijk. Vooral de omschrijving 'dwingende richtlijnen' wekte vele twijfels op. De overheid bevestigde dat de procedures niet correct waren verlopen, maar dat eventuele aanpassingen aan de GPI later zouden gebeuren, als er een nieuwe minister is aangesteld...

Verzwegen

De raadsman van VSOA-Politie vroeg daarom advies aan het COC. Wat blijkt? Het COC had zelf al het initiatief genomen om beide ministers (Justitie en binnenlandse zaken) te waarschuwen voor de problematische context waarin de

GPI 104 zich bevindt. Het is overigens opmerkelijk dat de overheid deze informatie heeft verzwegen voor hun 'partners' van het onderhandelingscomité.

De conclusie van het COC is duidelijk: punt 7 van de omzendbrief is niet alleen problematisch, het is simpelweg onwettig. Geconfronteerd met deze bevindingen, reageerde de overheid eerder krampachtig door te verwijzen naar hun eerdere stelling dat de omzendbrief mogelijk later zou worden aangepast.

Uit de justitiële hoek bleek echter dat de omzendbrief voortkwam uit een politieke gevoeligheid, waarbij bepaalde partijen wilden dat burgers van politieambtenaren konden eisen dat er

gefilmd zou worden. Aangezien er geen politiek draagvlak was om dit in een wet te verankeren, hebben ze het in de GPI-richtlijn opgenomen. En zo werd dit probleem op de schouders van de politie gelegd.

Niet afdwingbaar

Het was van belang dat de juridische dienst bevestigde dat deze omzendbrief 'niet' afdwingbaar is.

Vanuit justitie kregen we, na vele semantische argumenten over woordkeuze en interpretatie, inderdaad de bevestiging dat deze omzendbrief louter 'straffe taal' is en niet kan worden afgedwongen.

De conclusie van dit alles is dan ook duidelijk en

bevestigd door de overheid tijdens het onderhandelingscomité: deze beruchte omzendbrief GPI 104 is niet alleen onwettig, maar op geen enkele wijze afdwingbaar.

Pre-opnames onwettig

In het verleden publiceerde VSOA-Politie al twee artikels over het gebruik van de bodycam. In maart 2018 wijzigde de wetgever de Wet op het Politieambt en ontstond de mogelijkheid voor de politieambtenaar om een bodycam te dragen en bepaalde tussenkomsten te filmen.

VSOA-Politie vroeg toen een tussenkomst voor de pre-opname bij het COC, die volgens ons onwettig was en niet afdoende geregeld in de wetgeving. Het controleorgaan leverde een advies af waarin er inderdaad werd vastgesteld dat de wetgeving onvoldoende bescherming bood om geluid op te nemen, en verklaarde de pre-opname als kennelijk onwettelijk. COC drong bij de wetgever aan om een degelijk kader uit te werken. In afwachting werd, op onze vraag, in praktisch alle politiezones en federale diensten de pre-recording en/of de opname van geluid hierbij, uitgeschakeld.

Het nieuw wetgevend kader liet weliswaar lang op zich wachten, maar in november 2023 was het een feit. In het voorbereidend advies bij het Ontwerp van Wet gaf het COC te kennen dat een pre-opname niet nodig was. Toch voerde de Wetgever ze in.

We vroegen ons toen, en nu, af welke belangen er hier feitelijk gediend werden.

Lege batterijen

Ondertussen horen we verschillende signalen op het terrein dat de batterij van de bodycam al na 2 uur leeg is, omwille van de constante pre-recording. Er kunnen uiteraard nieuwe toestellen en/of batterijen worden aangekocht...

In het nieuw wetgevend kader is er sprake van een aantal voorwaarden om de bodycam te kunnen gebruiken, één ervan is: tijdens de duur van de interventie. Het begrip interventie wordt echter niet gedefinieerd in de wetgeving, wat mogelijks opnieuw een probleem kan opleveren voor de pré-opname.

Men slaagt er dus in zes jaar tijd niet in om een sluitend en duidelijk wetgevend kader te creëren, maar men verwacht wel van de politiedien-

sten op het terrein een correcte uitvoering van deze Wet, waarbij men slechts enkele seconden heeft om te oordelen of het gebruik van de bodycam, voldoet aan de wettelijke voorwaarden. "A recipe for disaster" dus.

Wie dacht dat het hierbij bleef, komt bedrogen uit. In ons laatste artikel van mei dit jaar beloofden we nog een vervolg. De overheid ging immers nog een stapje verder door een omzendbrief GPI 104 te publiceren welke een activatieverzoek voor de burger voorziet. De wet voorziet dit echter niet en spreekt dit zelfs tegen. Reden voor ons om het op de agenda van het onderhandelingscomité te plaatsen. Aldaar erkende de overheid dat de omzendbrief niet-onderhandeld werd en men dit wel had moeten doen.

Omzendbrief niet ingetrokken

Het VSOA-Politie vroeg vervolgens, logischerwijze, om de omzendbrief in te trekken en het onderwerp opnieuw op de agenda te plaatsen. Immers, de omzendbrief werd verspreid naar alle lokale zones die ze integreerden in hun eigen dienstnota's, omwille van de dwingende taal in de omzendbrief (waarvan de wettelijke basis onduidelijk is). Ter info: personeelsleden van de geïntegreerde politie die een dienstnota negeren, riskeren een tuchtstraf.

De overheid weigerde om de omzendbrief in te trekken en stelde dat deze niet dwingend was. Dit ondanks het veelvuldig gebruik van de dwingende werkwoordvervoeging "u zal".

De overheid zag dus ook geen probleem met het activatieverzoek van de burger, m.a.w. de vraag van een burger aan een politieagent om zijn bodycam in te schakelen. Zoals gezegd blijkt uit het advies van het COC dat zo'n activatieverzoek problematisch is. Bovendien had het COC de overheid reeds vòòr de publicatie van deze omzendbrief hiervoor gewaarschuwd.

De correspondentie van het controleorgaan werd niet opgenomen als documentatie bij de onderhandelingen. Integendeel, de overheid liet uitschijnen dat de vakorganisaties problemen zagen waar er geen waren, terwijl ze wist dat het controleorgaan opmerkingen had? Nochtans werd het controleorgaan opgericht door de Wetgever om advies te geven in deze materie.

Het is uiteraard gemakkelijk om regels te bepalen die men dan zelf niet naleeft, of om spelregels te wijzigen tijdens het spel.

Het punt werd door ons alvast opnieuw op de agenda van het onderhandelingscomité geplaatst. Het zal eveneens opnieuw op de agenda van de basisoverlegcomités geplaatst worden, met de uitdrukkelijke vraag om de toepassing van de omzendbrief op te schorten.

Conclusie

We geven even letterlijk de conclusie van het COC mee: "de conclusie van het COC is dat minstens het punt 7 van de omzendbrief GPI 104 zeer problematisch is en, voor zover het een verplichting oplegt of zou opleggen aan het lid van het operationeel kader om in te gaan op elk of een verzoek tot activering van de individuele camera door een burger, 'onwettig' is, nog daar gelaten de zeer brede en problematische definitie van een 'rechtstreeks betrokken persoon' in de omzendbrief, die evenmin enige steun in de WPA of andere relevante wet vindt."

Als hiërarchisch ondergeschikte norm die strijdig is met de hogere rechtsnorm kan enkel worden geadviseerd en besloten dat het betwiste punt 7 buiten toepassing dient te worden gelaten.

Gezien de GPI-brede relevantie van dit advies en het standpunt, worden ook de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie, de commissaris-generaal van de federale politie en de Voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale politie in kennis gesteld.

Update

Het punt werd behandeld op het onderhandelingscomité van woensdag 25 september 2024. De overheid zou binnen de dertig dagen met een aangepaste tekst komen.

In afwachting werd er alvast gesteld dat de omzendbrief niet afdwingbaar is ten aanzien van noch de federale politie, noch de lokale politie. Een activatieverzoek door een rechtstreeks betrokken persoon kan niet, bijgevolg dient de drager van de bodycam hier niet op in te gaan.

Vincent GILLES

Voorzitter VSOA-Politie

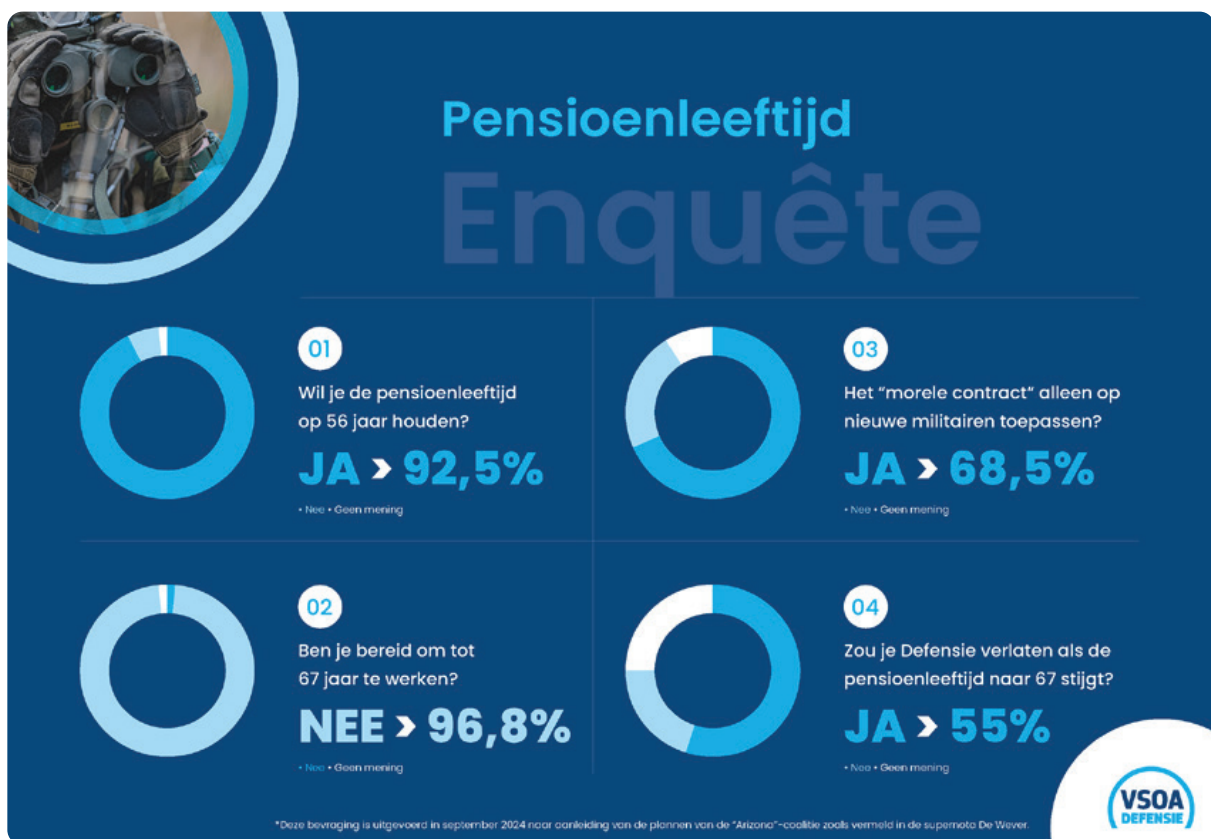
Vincent HOUSSIN

Ondervoorzitter VSOA-Politie

Pensioenen

Een aanval op het militair statuut

Hoewel er veel belangrijke kwesties zijn voor de militairen, zijn er maar weinig zo actueel als het probleem van de militaire pensioenen. De partijen die onderhandelen om de waarschijnlijke toekomstige “Arizona”-coalitie te vormen, hebben in de uitgelekte SuperNota van deze onderhandelingen de relaties tussen de overheid en zijn militairen onmiddellijk onder druk gezet.



De intentie om onze pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar, gekoppeld aan een nieuwe methode om onze pensioenen te berekenen, die duidelijk ongunstig zou zijn voor de militairen en het Defensiepersoneel in het algemeen, is onaanvaardbaar.

Discriminatie

Sinds de SuperNota naar de pers is gelekt, heeft het VSOA-Defensie zich ingezet en zowel voor als achter de schermen de politieke partijen bewust gemaakt van de specifieke aard van ons mooie beroep. Het vertegenwoordigen van 'alle' militairen is onze prioriteit, en discriminatie tussen militairen

wordt niet getolereerd. Niet alleen degenen die bijna met pensioen gaan verdienen aandacht, maar alle militairen die hun land hebben gediend, moeten worden bedankt voor hun zelfopoffering en de impact op hun familie en naasten.

Het standpunt van het VSOA-Defensie over deze kwestie is duidelijk en al kenbaar sedert 2016. Wij vragen niet om een verhoging van de pensioenleeftijd. Mocht een verhoging onvermijdelijk blijken, dan vraagt het VSOA-Defensie om lange overgangsmaatregelen die in de tijd gespreid moeten worden en die met de syndicale organisaties op voorhand besproken en onderhandeld moeten worden

Contractbreuk

Het is onze bedoeling om alle huidige militairen te beschermen tegen eventueel geplande maatregelen. Een militair die vandaag voor Defensie werkt, heeft zijn dienstcontract onder bepaalde voorwaarden getekend. Wij noemen dit het "morele contract" tussen Defensie, de militair en zijn land. Het beschermen van dit "morele contract" is de kern van onze visie en onze standpunten in de huidige contacten en toekomstige onderhandelingen. Als vakbondsorganisatie vinden wij het moeilijk om een dergelijke contractbreuk te accepteren. Voor het Defensiepersoneel dat steeds zijn opdrachten loyaal uitvoert voelt dit als verraad aan.

Hoewel de samenleving een slechte kijk heeft op onze pensioenvoorwaarden, mogen politici zich hier niet door laten beïnvloeden om symbolische maatregelen te nemen zonder positief effect op de begroting, integendeel, deze voorgestelde maatregelen hebben een bijzonder negatief effect op de begroting in het algemeen. Het zou veel nuttiger zijn mocht de politiek de specifieke aard van ons beroep herkennen en erkennen en de bevolking duidelijk zou uitleggen waarom het essentieel is om de nodige erkenning te geven aan degenen die hun land dienen met gevaar voor eigen leven.

Pensioenbedrag

Naast het bespreken van de pensioenleeftijd, noemt de SuperNota ook het harmoniseren van de berekening van onze pensioenen met het systeem dat voor alle werknemers geldt. Dit zou betekenen dat ons pensioen niet langer berekend zou worden over de laatste 10 jaar van onze carrière, maar op termijn over de laatste 40 jaar.

Dit zou duidelijk een aanzienlijk negatief effect hebben op het Defensiepersoneel. Deze hervorming gaat opnieuw voorbij aan de specifieke aard van ons beroep en ondermijnt het "moreel contract". We hebben een aantal interne berekeningen uitgevoerd en hoewel hervormingen denkbaar zijn zonder grote gevolgen voor de hoogte van onze pensioenen, blijven we aandachtig voor deze kwestie.

Hoewel de intentie om de pensioenleeftijd te veranderen misschien wel de meest zichtbare maatregel is, zou de intentie om de manier waarop ons pensioen berekend wordt te veranderen, op de lange termijn een grotere impact kunnen hebben.

VSOA-Defensie vergeet niemand!

We willen benadrukken dat we 'al' het defensiepersoneel willen vertegenwoordigen tegen de voorgestelde maatregelen. Dit geldt zowel voor maatregelen die van invloed zijn op militair personeel als voor maatregelen die van invloed zijn op het burgerpersoneel van Defensie.

We willen u ook vragen om dit artikel door te geven aan uw collega's en hen aan te moedigen om zich bij ons aan te sluiten en ons te volgen op onze sociale netwerken, omdat we altijd zullen proberen om snel en effectief met u, onze leden, te communiceren.

Zoals altijd in dit soort situaties doen de wildste geruchten de ronde, en het volgen van onze sociale netwerken is de beste manier om ze te ontcrachten.

Hoewel de komende periode vol uitdagingen zit en de politieke realiteit niet duidelijk is, blijven wij bij het VSOA-Defensie ervan overtuigd dat onze contacten en onderhandelingen voldoende mogelijkheden bieden om u op het hoogste niveau te vertegenwoordigen. Onze onderhandelaars zijn al maanden bezig om uw rechten te beschermen en zullen dat blijven doen.

Onaanvaardbaar

Tot slot is het VSOA-Defensie sterk gekant tegen de maatregel die momenteel op tafel ligt. Het is een brutale, symbolische en ongecoördineerde maatregel, die de toepassing van echte overgangsmaatregelen negeert en verhindert.

De voorgestelde termijn is onrealistisch en blokkeert loopbaanmogelijkheden, wat tot een explosief personeelsverloop zal leiden. De negatieve gevolgen worden volledig genegeerd, waardoor de huidige transformatie wordt ondermijnd. De gevolgen zullen dramatisch zijn voor het functioneren en versterken van Defensie. Sleutelen aan het pensioenstelsel zal het statuut van Defensiepersoneel uit balans brengen en het "moreel contract" tussen de Overheid en zijn strijdkrachten ondermijnen.

Bovendien zou deze maatregel leiden tot een vergrijzend leger, terwijl Defensie juist dringend behoefte heeft aan jonge mensen. Het militaire beroep zou gedevalueerd worden en de specificiteit ervan ontkend. Het leger op één lijn brengen met andere burgerlijke statuten zou de operationele capaciteit van de strijdkrachten vernietigen. Met een kostprijs van ongeveer 4 miljard euro extra voor Defensie zou deze beslissing de loonmassa doen exploderen zonder echte winst op het vlak van mankracht op te leveren. Aangezien de golf van pensioneringen al voorbij is, voldoet het huidige systeem volledig aan de behoeften van Defensie. Zonder overleg zal deze maatregel leiden tot spanningen en geschillen, waardoor de doelstellingen van Defensie in gevaar komen en het risico om niet meer te voldoen aan de NAVO verplichtingen reëel wordt. In een tijd waarin we ons vanwege veiligheidsdreigingen en de geopolitieke situatie moeten richten op capaciteitsontwikkeling en inzetbaarheid, om meer en sneller te kunnen doen. Defensie en het VSOA zijn bereid om passende en realistische oplossingen voor te stellen om deze uitdagingen aan te gaan.

We houden jullie zeker op de hoogte.
Eendracht maakt macht!



Le Syndicat pour le
Personnel de la Défense

De Vakbond voor
Defensiepersoneel

vsoa-defensie.be
slfp-defensie.be



Welzijn op het werk

Meer rust, minder stress? Een jaar deconnectie onder de loep

Op 1 september 2024 blies “het recht op deconnectie” zijn eerste kaarsje uit. Al een jaar lang moet een lokaal onderhandeld afsprakenkader personeelsleden in staat stellen om het werk makkelijker fysiek en mentaal achter zich te laten. Heeft dat afsprakenkader in de praktijk geleid tot een betere work-life balance of hebben we nood aan drastische(re) maatregelen?



Een korte terugblik

Corona: lockdown, gesloten scholen, klassen in quarantaine, afstand houden... stilaan verdwijnen deze gebeurtenissen in ons collectief geheugen. We zouden haast vergeten dat net deze periode van afzondering een digitale revolutie in het onderwijs veroorzaakte met een goed bedoelde intentie: directeurs, leerkrachten en leerlingen makkelijker met elkaar in verbinding brengen om volwaardig onderwijs aan te bieden in tijden dat dit fysiek zeer moeilijk was. In crisistijd opende deze verhoogde bereikbaarheid nieuwe deuren, maar zonder het te beseffen zorgde de intensieve digitale interactie ervoor dat de grenzen tussen werk en privé steeds vager werden.

Nadat de scholen weer op normale wijze waren opgestart, duurde het niet lang vooraleer een tegengesteld effect kon vastgesteld worden. Wat bedoeld was als ondersteuning, werd op korte tijd beschreven als één van de voornaamste stressbronnen. Zowel de verwachting als de drang om altijd en overal bereikbaar te zijn, via online leer- en werkplatformen, via mail, telefoon, sociale media e.d. leidde al snel tot een gevoel van verhoogde, soms onhoudbare werkdruk.

Meer verbonden minder gelukkig

De drang om verbonden te zijn, een steeds sluimerende FOMO (Fear Of

Missing Out), is diepgeworteld in onze menselijke natuur. Bij elke interactie wordt in onze hersenen een beetje dopamine vrijgegeven, een neurotransmitter die een positieve gemoedstoestand veroorzaakt, maar ook geassocieerd kan worden met verslaving. Die “oerdrift” maakt geen onderscheid tussen fysieke of digitale interacties, tussen interacties op professioneel of persoonlijk vlak... Dit mechanisme verklaart bijvoorbeeld waarom we vaak moeite hebben om ons los te koppelen van onze smartphones. Elke klik, elke like, elk chatbericht hebben letterlijk een fysieke impact op de werking van onze hersenen.

Hoewel sociale connecties en interacties essentieel zijn voor ons mentaal welbevinden, kan een overdosis (vnl. op digitaal vlak, zowel persoonlijk als professioneel) leiden tot een chronische stressrespons: de constante stroom aan informatie en de drang om altijd “online” te zijn, kan resulteren in een verhoogde cortisolspiegel, hét stresshormoon. Op lange termijn kan dit leiden tot een verhoogd risico op angststoornissen, depressie en burn-out. Sociale media dienen net om deze reden in het bijzonder vermeld te worden als een grote boosdoener.

Digitale detox

In geen enkele andere sector is de impact van menselijk kapitaal zo groot als in het onderwijs. Gepassioneerde leerkrachten zijn de sleutel tot succesvolle leerlingen, nu en in de toekomst. Een job met passie uitoefenen mag echter niet de verwachting inhouden dat je hier permanent ter beschikking voor staat. Het was, post-corona, dan ook hoog nodig om op professioneel vlak een afsprakenkader vast te leggen dat de nodige aandacht besteedde aan de impact van (de)connectie op het psychosociaal welzijn van personeelsleden.

Binnen dat afsprakenkader moest minimaal aandacht besteed worden aan het beheersbaar houden van de berichtenstromen, de timing van het versturen, lezen en beantwoorden van berichten, gebruik van sociale media binnen een professionele context en de communicatie bij ziekte, deeltijds werken, overmacht, noodsituaties en vakantieperiodes. Indien van belang in de specifieke onderwijsinstelling, kon dit aangevuld worden met bijkomende thema’s.

Het afsprakenkader moest ten laatste op 1 september 2023 opgenomen zijn in de arbeids- en schoolreglementen van elke onderwijsinstelling. In het kader van de eerste verjaardag van dit afsprakenkader polste het VSOA-Onderwijs bij enkele van zijn afgevaardigden welke impact het “recht op niet verbonden te zijn” heeft gehad op de professionele organisatie en op hun persoonlijk mentaal welbevinden.

Een merendeel van de bevroegden geeft spontaan aan een grote evolutie op te merken op vlak van berichtenstromen op digitale platformen. Het berichtenverkeer is terug rustiger geworden, de meeste directies en personeelsleden streven er bovendien naar om niet in een “chatmodus” te verzanden. Dat er op duidelijke afspraken kan teruggevallen worden over wanneer een bericht moet beantwoord worden - of dit nu van een leerling, ouder, collega of leidinggevende komt – zorgt voor veel meer gemoedrust.

“Dat recht op deconnectie was echt nodig. De berichtenstroom op smart-school stopte nooit. Ik merk wel degelijk een verschil tegenover vroeger. Zeker collega’s letten hier wel op.”

“Sommige collega’s hadden voordien stress door mails die te pas en te onpas verstuurd werden. Er is echt een grote evolutie.”

“We krijgen van de directie geen mails meer tijdens de rustdagen, noch vakanties.”

Bewustwording als sleutel

Het afsprakenkader wordt reeds op vele plaatsen correct toegepast, maar het is nog niet overal rozengeur en maneschijn...

In het slechtste geval werd het afsprakenkader nog niet onderhandeld, tegen de regelgevende verplichting in. In meerdere gevallen is er een degelijk afsprakenkader in voege, maar blijkt er vooral nood aan verfijning en verdere sensibilisering, zowel op beleids- als op personeelsniveau.

Een dienstorder die ingang heeft op maandag pas versturen op zaterdagvoormiddag of diezelfde dienstnota op vrijdagvoormiddag versturen mag dan misschien een verwaarloosbaar detail lijken, maar heeft wel degelijk een impact op het mentaal geconnecteerd blijven met het werk tijdens een rustperiode.

Ondanks een afsprakenkader hebben sommige personeelsleden de rem nog niet ontdekt in het mailverkeer en verwachten bovendien nog te vaak een onmiddellijk antwoord van collega of directeur. In dergelijke situaties blijft de werksfeer in het onderbewuste actief aanwezig, waardoor van een volledige loskoppeling van het werk geen sprake kan zijn.

We kunnen bovenal vaststellen dat informele communicatiekanalen hardnekkig present blijven binnen de professionele context. Al te vaak duikt het icoon met groene cirkel en witte telefoonhoorn op als een zeer actief gebruikt communicatiekanaal op de werkvloer. Directie en personeel zien wel de hyperefficiëntie van dergelijke apps op korte termijn (met een continue dopamine-high als beloning), maar zijn zich niet bewust van de gevolgen van permanent geconnecteerd te blijven met het werk (de verhoogde cortisolspiegel) die pas op langere termijn merkbaar worden, vaak wanneer het personeelslid zich ver in de gevarenzone bevindt. Eens bepaalde (professionele) gedragspatronen zich in onze hersenen geprogrammeerd hebben en bekrachtigd worden door onze eigen neurotransmitters, is het vaak moeilijk om ze te overschrijven... Het is de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur om – in het kader van het preventief welzijnsbeleid – hier het heft in handen te nemen.

Bepaalde schoolbesturen en directeurs zijn zich vandaag terdege bewust van het belang om werk en privé voldoende van elkaar af te bakenen, om zo de mentale veerkracht van hun werknemers (en zichzelf) te bewaken én te bewaren. Deze schoolbesturen hebben ingezien dat ze het vaak mateloze enthousiasme en engagement – dat zeer kenmerkend is voor personeelsleden in het onderwijs – moeten kanaliseren, in het belang van hun eigen gezondheid maar ook in het belang van een gezonde en duurzame werksamenleving.

Het VSOA-Onderwijs zal – op die plaatsen waar bepaalde inzichten meer tijd nodig hebben om te rijpen - blijven inzetten op sensibilisering, middels voorrang te geven aan correct overleg en een constructieve dialoog. De overheid kan, voor wie ook dan blijft volharden in de boosheid, alvast inspiratie halen uit bepaalde sanctionerende maatregelen, zoals ze sinds augustus 2024 worden toegepast in “a land down under”...

Jens LUYPAERT

Adjunct-secretaris

Vlaams Brabant & Brussel Hoofdstedelijk Gewest

Vakantieseizoen 2025 geopend vanaf 1 oktober

30%
KORTING
VOOR LEDEN

Residentie Blankenberge
volledig vernieuwd!

VAKANTIE, DA'S BELANGRIJK VINDEN WE!

Daarom geniet je **als lid van het VSOA van 30% korting** op je verblijf in een van de vele vakantiehuizen en/of appartementen van Cazura (de ACLVB-vakantiehuizen). Aan de kust, in de Ardennen of in het buitenland? Op het voordelenplatform **www.vsoa-voordelen.be** vind je zeker iets wat bij jou past! En bovendien extra voordelig! Mooi meegenomen toch?



Ga naar je voordelenplatform
www.vsoa-voordelen.be en maak je keuze
in de rubriek Vakantiehuizen ACLVB

VRAGEN?

mail naar **info@cazura.be**
of bel het nummer **09 396 76 00**