



# argument



Collega's  
gezocht!

## Leerkrachtentekort nijpender dan ooit!

## Contact

### SECRETARIAAT-GENERAAL

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

### SPOOR

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

### FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

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

### LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

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

### ONDERWIJS

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

### ENSEIGNEMENT

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

### DE POST

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

### PROXIMUS

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

### RECHTERLIJKE ORDE

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

### DEFENSIE

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

### FINANCIËN

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

### POLITIE

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

## Inhoud



### Verplichte vaccinatie zorgpersoneel 4

De sociale partners gaven op 21 oktober, in gezamenlijk front, hun advies. Het VSOA stelt zich genuanceerd op in dit dossier.



### Interview VSOA-RTBF 6

Argument sprak met Serge Dzwonek, onze vakbondsman bij de Franstalige overheidsomroep.



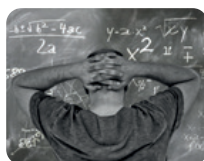
### Privatisering zorg in Vlaanderen 12

Regio LRB Vlaanderen in actie tegen de plannen om de openbare zorgsector te privatiseren/commercialiseren.



### Nieuwe variabele uurregeling FINFLEX 14

Bij de FOD Financiën trad een nieuwe variabele uurregeling in voege, die vele vragen en moeilijkheden met zich meebracht. We zetten alles op een rijtje.



### Gezocht: leraar (m/v/x) 23

De onderwijssector verkeert in een zeer grote nood en wordt geconfronteerd met een almaar groter wordend lerarentekort dat én acuut én dramatisch is.



## ABONNEER JE OP DE VSOA-NIEUWSBRIEF

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

### VOLG ONS OP INSTAGRAM

[www.instagram.com/vsoa.vakbond](https://www.instagram.com/vsoa.vakbond)



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



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

## Colofon

### Verantwoordelijke uitgever Redactieleden:

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

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

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





# Leren leven met het virus



## Stijgende besmettingscijfers: “We zijn nog lang niet uit de problemen.”

**O**ns leven blijft lopen aan het ritme van de evolutie van het coronavirus. Men beslist in Vlaanderen om te versoepelen en het mondkapje te laten vallen om het nadien opnieuw te moeten opzetten wegens de besmettingscijfers die terug in stijgende lijn gaan.

Kortom, we zijn nog lang niet uit de problemen.

We moeten met het virus leren leven, zoals we met polio, mazelen en andere ziektes leerden leven. Die ziektes zijn nu onder controle dankzij een op vaccinatie steunend volksgezondheidsbeleid.

In dit nummer zal je ons standpunt inzake de verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel kunnen lezen.

Het tekort aan leerkrachten, zowel in het noorden als in het zuiden van het land, is een probleem dat van het ene schooljaar op het andere terugkeert, en dat helaas de laatste tijd met de pandemie is verergerd. Minder jongeren voelen zich door dat beroep aangetrokken. Het is heel vaak een tweede studiekeuze voor de studenten. Een andere vaststelling: één op de vier leerkrachten verlaat het onderwijs na één jaar. Het imago van het onderwijs lijkt vertroebeld.

### Beste van de klas

De federale begroting voor 2022 is klaar, met 2,5 miljard uit te voeren budgettaire inspanningen, met als mikpunt de hervorming van de arbeidsmarkt en al de maatregelen die eraan gelinkt zijn.

Ofschoon Europa zich soepeler opstelt en min-

der veeleisend is voor de Lidstaten inzake de begrotingsdiscipline, wil onze federale regering de rol van de beste van de klas spelen. En dus een onnodige druk zetten op de te verwezenlijken besparingen door boven de eisen van Europa te gaan.

We vrezen dat de openbare diensten, samen met de uitkeringsgerechtigden, eens te meer in het vizier zullen lopen.

Onze militaire collega's kunnen hopen op een tot in 2024 gefaseerde loonopwaardering, maar hetzelfde geldt niet voor andere sectoren van het openbaar ambt, bij lange niet. Voor het federaal openbaar ambt is het hakmes gevallen en we mogen elke loonaanpassing vergeten, behalve het optrekken van het bedrag van de reeds verworven premie voor telewerk.

Tijdens het laatste Comité A hebben we de vertegenwoordiger van de Premier gevraagd om snel na het akkoord over de federale begroting samen te komen. Het is immers nu tijd om na 12 jaar een intersectoraal akkoord te sluiten. Verder willen we ook de hervorming van de pensioenen aanpakken om te vermijden dat het dossier wordt versnipperd. We hebben inderdaad vernomen dat sommige ministers bepaalde beschikkingen op sectoraal niveau willen regelen, terwijl het hier wel degelijk gaat om een intersectorale materie.

### En de pensioenen?

Opvallend in dit dossier is dat de Premier in een Belga-bericht van 14 oktober 2021 beweerde dat de nochtans door minister Lalieux aangekondigde hervorming van de pensioenen geen deel uitmaakt van de begroting 2022, omdat ze pas binnen 2, 3 of zelfs 4 jaar in voege zou treden. Het VSOA wil duidelijke antwoorden en een algemeen zicht zonder versnippering over de hervormingen die voor de openbare diensten zullen voorgesteld worden.

We houden je op de hoogte van wat uit onze volgende ontmoeting zal komen.

Zorg goed voor jezelf. ■

**François FERNANDEZ-CORRALES**  
Algemeen voorzitter VSOA

# Verplichte vaccinatie zorgpersoneel?

Het Overlegcomité, waarin federale en regionale ministers vertegenwoordigd zijn, besliste op 20 augustus 2021 dat er een verplichte vaccinatie komt voor het zorgpersoneel, zowel voor werknemers uit de private en publieke sector als voor zelfstandige zorgverstrekkers.



Federaal minister voor Volksgezondheid Frank Vandenbroucke kondigde op 20 oktober 2021 aan dat hij snel werk zou maken van wetgeving die deze verplichting tegen het einde van dit jaar oplegt. De sociale partners gaven op 21 oktober, in gezamenlijk front, hun advies. Het VSOA stelt zich genuanceerd op.

## Advies Comité A

Het hoogste onderhandelingscomité van het land, het Comité A, vroeg tijdens zijn vergadering van 5 oktober advies over de opportuniteit van een verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel en over de juridische omkadering ervan, aan de drie representatieve vakorganisaties van de publieke sector. Het gezamenlijk vakbondsfront formuleerde op 21 oktober 2021 zijn gezamenlijk advies.

## Doel verplichte vaccinatie

Het doel van een verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel zou zijn de gezondheid van kwetsbare personen te beschermen, virusoverdracht in zorginstellingen te verminderen en de werknemers zelf te beschermen.

## Advies gezamenlijk vakbondsfront publieke sector Comité A

In gezamenlijk vakbondsfront reageerde het VSOA dat het niet mogelijk is, gelet op de wijze waarop de vraag werd gesteld, de complexe context en het voortschrijdend epidemiologisch inzicht in de bescherming door vaccinatie, een duidelijk advies uit te brengen.

Wel formuleerden we een aantal belangrijke bekommernissen, nuances en aandachtspunten.

### 1. Sensibiliseren en overtuigen om te vaccineren

Om de volksgezondheid en de meest kwetsbaren onder ons te beschermen, is het van zeer groot belang dat alles gezet wordt op de sensibilisering en overtuigingscampagnes om zich te laten vaccineren, in een vruchtbare en respectvolle dialoog met het zorgpersoneel en ruimer, voor de gehele bevolking. Via het preventiebeleid moeten op de werkvloer info-campagnes uitgerold worden.

### 2. Ruimer dan zorgsector alleen!

Is een verplichte vaccinatie van één bepaalde beroeps categorie, nl. de zorgsector, voldoende om de meest kwetsbaren van onze samenleving te beschermen? Wat wordt trouwens verstaan onder “de zorgsector”? Een breed, ruimer debat moet worden gevoerd om een overkoepelend beleidskader af te spreken.

### 3. Verplichte vaccinatie proportioneel?

Er is nood aan een beter inzicht over de mate van de bescherming, de overdracht van het virus door gevaccineerde personen, het nut van vervolgvaccins, e.d. Bij gebrek aan duidelijkheid en aan informatie zijn de sociale partners vandaag niet in staat om de proportionaliteit van een dergelijke maatregel af te wegen.

### 4. Juridisch kader?

De welzijnswet hanteren als juridisch kader voor verplichte vaccinatie is niet de meest geschikte rechtsnorm. Heel wat beroeps categorieën (zelfstandige artsen, mantelzorgers, ...) in de zorgsector vallen er niet onder. Een onaanvaardbare discriminatie zou eruit volgen.

### 5. Geen sancties!

Hoe dan ook benadrukken de sociale partners dat zij niet kunnen aanvaarden dat sancties zouden worden opgelegd aan werknemers die zich niet laten vaccineren.

### 6. Respect voor sociaal overleg

Het VSOA, ondersteund door de andere vakorganisaties, beklemtoont dat op het niveau van de sector en de instellingen, de bedrijven het sociaal overleg steeds moet worden gerespecteerd rond de problematiek van bescherming van de werknemers in het algemeen en in het bijzonder het zorgpersoneel.

Ook de Nationale Arbeidsraad sprak zich hierover uit op 15 oktober 2021, met zijn advies nr. 2.246: een verdeeld advies wat verplichting betreft maar eensgezind inzake sensibilisering - [www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2246.pdf](http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2246.pdf)

# Registreerde je je al op het nieuwe VSOA-voordelenplatform?

**N**eem snel een kijkje op [www.vsoa-voordelen.be](http://www.vsoa-voordelen.be) en geniet van voordelige prijzen, exclusieve kortingen en aanbiedingen. Je lidgeld heb je bij het VSOA zo terugverdiend!

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

## Registreren als nieuwe gebruiker kan nog steeds.

Ga naar <https://www.vsoa-voordelen.be/mvc/firstvisitsplit.jsp> en vul aan met je identificatie-

code (= VSOA lidnummer) en je activatiecode (= generieke paswoord).

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

Vind je je VSOA-lidnummer of je activatiecode niet terug? Contacteer ons via [vsoa@vsoa.eu](mailto:vsoa@vsoa.eu).

Hou zeker de website [www.vsoa-voordelen.be](http://www.vsoa-voordelen.be) goed in het oog want we zorgen regelmatig voor vernieuwing.

Met vragen over aankopen of onlinebestellingen kan je terecht bij de helpdesk van Edenred op het nummer 02 201 74 61 of per mail naar [support-ekvita-be@edenred.com](mailto:support-ekvita-be@edenred.com)

## VSOA-kaart uitsluitend digitaal

Vanaf 2022 wordt je VSOA-voordeelkaart enkel digitaal aangeboden.

Je kan je lidkaart consulteren, downloaden of afdrukken via jouw profiel op [www.vsoa-voordelen.be](http://www.vsoa-voordelen.be).



Geniet van  
**exclusieve voordelen**  
en **kortingen!**

Ik bekijk ze >>



## Korting op reservaties vakantiehuizen ACLVB



**V**oor alle reservaties in 2022 kan je als VSOA-lid terecht op de nieuwe website [www.cazura.be](http://www.cazura.be) van de ACLVB. Als lid geniet je van extra voordelige tarieven op jouw vakantie bij Cazura. Verblijf je voor een langere periode van twee of meer weken dan geniet je eveneens van extra korting.

Je verblijft in moderne appartementen aan de Belgische kust of de Côte d'Azur in Frankrijk, allen uitgerust met het nodige comfort zodat je je meteen thuis voelt. Onze Belgische vakantiebestemmingen vind je in Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, Nieuwpoort en De Panne. Daarnaast kan je via de partner Azur-en-Ardenne een frisse neus ophalen in de

uitgestrekte bossen rond het pittoreske dorpje Barvaux. Hou je van warmere temperaturen, dan kan je de Franse zon opzoeken in Cavalaire-sur-Mer.

### Wens je te reserveren?

Ga dan naar [www.cazura.be](http://www.cazura.be) en klik op de knop 'verifiëren' en geef je emailadres, geboortedatum en VSOA-lidnummer in.

Geef daarna de verificatiecode in die je toegestuurd kreeg via e-mail.

Je ziet vervolgens de tarieven die voor jou van toepassing zijn, dit wil zeggen met aftrek van de exclusieve korting.

Je kan je reservatie nu verder afwerken.

Veel succes!



Interview met Serge Dzwonek, onze vaste vakbondsafgevaardigde bij de RTBF:

## “De contractuelen steken de statutairen voorbij”

Serge Dzwonek zit op vijf jaar van zijn pensioen. Hij begon zijn loopbaan bij de RTBF in 1984 en vandaag is hij onze man aan de Reyerslaan waar de Franstalige overheidsomroep, overigens samen met de Nederlandstalige omroep, de VRT, is gevestigd. Hij zal tijdig zorgen voor de syndicale opvolging, maar blijft zich als syndicalist inzetten voor de RTBF en zijn personeel.



**S**erge is regisseur van opleiding, hij regisseerde televisieprogramma's tot in 2006. Dat waren gewone uitzendingen, het tv-journaal, maar ook duidingsprogramma's, sport, voetbal, basketbal, tennis... Hij zette zich nadien in voor de vakbond en werd vaste gedetacheerde vakbondsafgevaardigde van het VSOA. Hij zet zich sinds 2010 in voor de sociale werken van de RTBF. “De Sociale Werken” is een vzw die door de vakbonden wordt beheerd en waarvoor Serge als vrijwilliger actief is. Daar worden bepaalde premies voor het personeel behandeld, zoals de skistages voor de kinderen, studiebeurzen, sociale leningen en financiële hulp voor de minder bemiddelde mensen of voor wie tegenslag kent ...

**Argument: om te beginnen Serge, hoeveel personeelsleden telt de RTBF?**

**Serge:** “Het aantal personeelsleden is heel variabel. Momenteel zijn er 1.970 mensen actief, te vermeerderen met de uitzendkrachten, maakt dat een gemiddelde van 2.200 personeelsleden. Zij zijn verdeeld over verschil-

lende polen: de mediapool, de pool inhoud, de antenne en de corporate (personeelszaken).”

**“Al 20 jaar wordt niemand nog statutair.”**

**Argument: eind augustus staakte het gemeenschappelijk vakbondsfront voor de hervatting van vaste benoemingen van het personeel binnen de publieke omroep. Het is geen geheim dat de regering het aantal statutaire personeelsleden meer en meer vermindert. We zien dezelfde tendens in de andere gewesten. Hoe is het contractueel en statutair personeel verdeeld? En wat kwam er uit de staking en uit de besprekingen met de directie?**

**Serge:** “In 2021 zijn er meer contractuelen dan statutairen, er werken on-

geveer 60 % contractuelen en 40 % statutairen bij de RTBF. Van de 1.970 werknemers zijn er bijna 650 statutair. In 2000-2001 vond een grote integratie plaats, ik was hier ook bij betrokken, want ik was contractueel sinds 1984. Meer dan 600 mensen werden toen opgenomen, maar sindsdien niemand meer. Al 20 jaar wordt niemand nog statutair. Al wie sinds 1993 contractueel werd aangeworven is nog steeds contractueel. Dat vormt een probleem voor het pensioen. Een contractueel personeelslid heeft een pensioen van ongeveer 65 % van zijn gemiddeld loon over de laatste jaren en de aangekondigde pensioenhervorming wil het pensioen berekenen over de ganse loopbaan. Dat is niet interessant. De RTBF beschikt over een pensioenfonds dat door de statutairen wordt gespijsd en dat fonds vermindert uiteraard van jaar tot jaar. Dat is de reden van de syndicale eis om 600 contractuelen, bovenop de huidige 650 statutairen, als statutair personeel op te nemen. Administrateur-generaal, Jean-Paul Philippot, wil geen integratie omdat dat te veel geld kost en hij niet over het nodige budget beschikt. In feite gaat het hier om een politieke keuze en de staking was vooral gericht naar de minister van media in de Fédération Wallonie-Bruxelles. Contractuelen zullen binnenkort met pensioen gaan met een pensioen van minder dan 1.500 euro netto per maand.”

#### Argument: en hoever staat men met de tweede pensioenpijler?

**Serge:** “De voorzitter van de Raad van Bestuur van de RTBF, Baptiste Erkes, heeft ons gezegd dat we niet ongerust moeten zijn, ze willen nog steeds benoemen, maar ze mogen dat momenteel niet, ze zullen dus werk maken van een verhoging van de tweede pensioenpijler. Minister Bénédicte Linard heeft na de staking een vakbondsafvaardiging ontvangen en ze zei eveneens, “maak u niet ongerust, we zullen het statuut handhaven maar we kunnen momenteel niet benoemen. We zullen dan ook de tweede pensioenpijler verhogen. De Fédération Wallonie-Bruxelles gaat een werkgroep tussen de Waalse en Brusselse volksvertegenwoordigers opzetten om een mogelijke verhoging met 2 of 3 procent van de tweede pijler voor de contractuelen te bespreken.” Er is dus wel een wil maar we moeten het resultaat van de vergaderingen en vooral de beslissingen afwachten. We weten heel goed dat met de huidige administrateur-generaal en de huidige regering van de Fédération Wallonie-Bruxelles er geen benoemingen meer zullen gebeuren. Dat betekent dat ze in de twee komende jaren ofwel de tweede pijler voor de contractuelen met 1 tot maximum 3 % zullen optrekken, ofwel het dossier na de verkiezingen naar de volgende regering zullen doorschuiven.”

## Waarborg

#### Argument: de syndicale collega's van de VRT hebben eind 2020 een nieuw beheersakkoord gesloten en vooruitgang voor het personeel geboekt, met onder andere een premie voor telewerk. Hoe staat het bij de RTBF?

**Serge:** “We sloten vier jaar geleden een beheersakkoord dat nog twee jaar loopt. We bereikten dat er niet aan het aangeworven personeel zou geraakt worden, dus een waarborg om de 1.970 werknemers, statutairen en contractuelen, te handhaven. De vrijwillige thuisarbeid was al voor de coronacrisis met een premie van 4 euro per dag ingevoerd. Tijdens de pandemie heeft iedereen vanzelfsprekend thuis gewerkt. Aangezien de administrateur-generaal zijn voorzorgen had genomen en we reeds testen over thuiswerk hadden uitgevoerd, is alles goed verlopen. Het personeel is tevreden.”

#### Argument: waar staat men met de bouw van de nieuwe zetel van de RTBF?

**Serge:** “De bouw van het nieuwe gebouw naast de huidige zetel is aan de gang. De bedoeling is dat we ons daar in 2025 zullen vestigen. Ik weet niet hoever het staat met de werken voor de VRT. We horen dat ze alles stop hebben gezet omdat het te duur wordt. Dat is niet heel duidelijk.”

## “Het digitale is in opmars.”

#### Argument: de RTBF heeft veel geïnvesteerd in digitale toepassingen. Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

**Serge:** “Bij het begin, 15 jaar geleden, liep ik niet erg warm voor het digitale en ik vroeg me af wie naar films en tv-programma's op het internet zou kijken. Ik besef ondertussen dat, alleszins voor de jongeren onder de 30 jaar, het Internet hoe langer hoe meer aanwezig is. De administrateur-generaal had gelijk toen hij in de nieuwe technologieën investeerde. Op het niveau van het personeel werd van in het begin ongeveer 5 % van het technisch en artistiek personeel aan de nieuwe technologieën toegewezen. Vandaag gaat het om min of meer 170 mensen die daarin werken. Nieuwe beroepen zijn in opmars en dat heeft ertoe geleid dat meer personeel voor het web en minder voor radio of televisie werd aangeworven. Het digitale schept werkgelegenheid, en dat is positief. Het personeel van radio en televisie moet 's avonds ook voor het web werken. Dat was bij het begin wat moeilijk maar intussen zijn de dagen beter georganiseerd en de echo's zijn positief. Dat personeel werkt voor drie vierde van zijn tijd voor de televisie of radio en



© Beigaimage - JASPER JACOBS





Serge voor de bouwwerf van het nieuwe gebouw van de RTBF.

één vierde voor het web. Het digitale zit overal, dat is de technologische evolutie, en we moeten voor elk publiek werken.”

**Argument: het platform AUVIO lijkt ook een groot succes te zijn?**

**Serge:** “Dat is een gratis archiefplatform zoals l’INA in Frankrijk, dat al een tiental jaren geleden door Philippot werd opgezet. Bij het begin vroeg men zich af of het zou functioneren. Zou het publiek naar programma’s of filmreeksen uit het archief kijken? Het antwoord was “ja”, alle generaties kijken meer en meer via Smart-tv. Het is een gratis dienst dus niet duur in vergelijking met Netflix of Disney plus. Dat garandeert de autonomie van de RTBF, en dus ergens ook die van de statutairen. We staan niet onder druk zoals Netflix die zijn producten moet verkopen.”

**Argument: tijdens de pandemie zijn verschillende zenders gefusioneerd. Hoe is dat verlopen?**

**Serge:** “Een nieuwe strategie werd opgezet, waarbij de thematische zenders verdwenen om vervangen te worden door media die TV, radio

en het web omvatten. De fusie waar u het over hebt, slaat op Vivacité radio en la Première, en RTBF2 en Tipik. Momenteel stelt men vast dat dit bij het grote publiek niet werkt, maar men de tijd moet nemen om conclusies te trekken. Het sportprogramma, dat 50 jaar bestaat, werd bijvoorbeeld overgeplaatst naar La Deux, het publiek kan er niet aan uit. Maar met media zijn er soms maanden nodig alvorens het publiek iets gewoon is.”

**Loon bedrijfsleiders**

**Argument: het salaris van de administrateur-generaal deed veel stof opwaaien toen een collega die enige tijd geleden ontslagen was, het bedrag boven het toegestane plafond bekendmaakte. Wat is er gebeurd?**

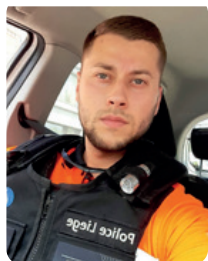
**Serge:** “De volksvertegenwoordigers van de Fédération Wallonie-Bruxelles weten heel goed wat het salaris is van de administrateur-generaal en van de directeurs-generaal die hem omringen. Het wordt overigens door de Fédération toegekend. Toen vier jaar geleden het beheerscontract werd opgemaakt, wees ik er al

op dat het een schande was zeer hoge lonen te hebben – zoals in de privésector -, terwijl de meeste personeelsleden tussen 1.600 euro en 2.800 euro netto (voor de anciens) verdienen en de directie praktisch vijfmaal meer verdient. Men moet weten dat het salaris van de administrateur-generaal uit een vast en een variabel deel is samengesteld. En hij heeft zich gedurende enkele jaren het maximum variabel gedeelte toegekend. Dat werd door de volksvertegenwoordigers aanvaard. Ik was dus niet verbaasd toen het werd bekendgemaakt. Maar hij heeft toch uitgelegd dat er iets mis was en de minister van Media, Bénédicte Linard, heeft hem gedwongen om 60.000 euro, het te veel ontvangen bedrag over de periode tussen 2014 en 2018, terug te betalen, evenals af te zien van een bonus van 40.000 euro voor 2019. Hij heeft ook beslist dat de bezoldiging voor 2019 naar beneden zou moeten bijgesteld worden”.

Interview:  
Cindy WILLEM  
Bert CORNELIS



# Onze teamleden van VSOA-Young stellen zich voor



## Adrien Counet: “Vechten om het welzijn”

Mijn naam is **Adrien Counet**, ik ben 29 jaar oud en woon in Verviers. Ik ben sinds 2012 Politie-inspecteur en ik werk momenteel bij de Politiezone van Luik. Politie-man worden om de bevolking te beschermen en te dienen was voor mij belangrijk. Om diezelfde reden besloot ik in 2020 om vakbondsafgevaardigde te worden. Vechten om het welzijn van mijn collega's te verbeteren is wat me de meeste voldoening geeft.

Ik heb ook beslist om de cel Young van het VSOA te vervoegen, om een aansluitingspunt te hebben met de jongeren uit de sector die ik vertegenwoordig. Als afgevaardigden informeren we onze leden over hun individuele en collectieve rechten. We stellen ook een begeleiding voor bij ingewikkelde situaties die verdediging vereisen. Aarzel niet om hulp te vragen, we zijn er voor jou.



## Elisia Van der Sloten: “Mensen helpen”

Ik ben **Elisia Van der Sloten**, 26 jaar en alleenstaand. Ik werk al zes jaar voor bpost als commerciële medewerker. Mijn hobby's zijn koken, lezen, tuinieren en reizen. Een job bij bpost sprak mij wel aan. Nadien ondervond ik de vele voordelen om voor een overheidsdienst te werken. Ik zou niets anders meer willen.

Ik ben sinds een jaar vakbondsafgevaardigde. Die beslissing heb ik genomen om collega's te kunnen helpen en ondersteunen. Het geeft mij een goed gevoel om een aanspreekpunt te zijn. Ik heb zelf de vakbond een paar jaar geleden nodig gehad en hoewel ik nog niet aangesloten was bij het VSOA is het die vakbond die mij heeft geholpen. Ik wou mij dan ook aansluiten bij een vakbond die echt met mensen begaan is. Het is super dat ik nu ook anderen kan helpen via het VSOA.

Ik denk dat het voor iedereen verstandig is om zich bij een vakbond aan te sluiten, jong en oud. Op school word je voorbereid om te gaan werken maar niemand zegt je welke je rechten zijn als je werk hebt. Ik heb dit spijtig genoeg op jonge leeftijd in mijn eerste job (niet bpost) moeten ondervinden, dat er van je onwetendheid misbruik kan gemaakt worden.

Ik was er op dat moment ook niet van op de hoogte dat de vakbond zo veel voor mij kon betekenen. Ik raad dan ook vooral jonge mensen aan zich aan te sluiten bij een vakbond. Wij kunnen je vragen beantwoorden en je staat er niet alleen voor. Je hebt rechten en die moeten gerespecteerd worden.

Wat ik wil bereiken met het team Young is om deze boodschap over te brengen en meer mensen te kunnen helpen.



## Soraya Paux : « Meer jongeren in het openbaar ambt ! »

Mijn naam is **Soraya Paux**, ik ben 28 jaar oud. Ik ben gehuwd en ik werk als lerares wiskunde in het secundair onderwijs bij het Athénée Royal Thomas Edison te Moeskroen.

Mijn hobby's zijn muziek, wandelen en fietsen. Ik maak sedert 4 jaar deel uit van het Comité SLFP-Enseignement van Picardisch Wallonië als ondervoorzitter.

Ik ben ook sinds 1 jaar vakbondsafgevaardigde in mijn school. Ik zet me in, gemotiveerd door mijn collega's van het comité, maar vooral omdat ik graag mijn collega's help. In het begin maakt de hoeveelheid informatie die je moet inwinnen bij anderen de functie ingewikkeld. Mijn jonge leeftijd maakte het echter makkelijker om met nieuwe jonge leerkrachten in contact te komen.

Het is belangrijk lid te zijn om geleid, geholpen en verdedigd te kunnen worden bij alle administratieve stappen die men moet zetten. Het is bijgevolg belangrijk jongeren te informeren, zodat ze betrokken raken bij onze vakbond.



## VERVOEG ONS TEAM !

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

# Beter loon voor personeel Brusselse lokale besturen

In september 2018 legden we bij de Brusselse minister-president Rudi Vervoort een eisenbundel neer over de loonopwaardering binnen de Brusselse lokale besturen.

**D**e inhoud van die bundel, evenals de diverse interpellaties en/of acties die daarop volgden, hadden als doel de Brusselse gewestregering te doen inzien het personeel van de Brusselse lokale besturen te steunen. Zoniet zouden bekwame ambtenaren vertrekken naar andere deelstaten, waar het salaris aantrekkelijker is.

## Paraplu

We moesten jammer genoeg vaststellen dat meer dan 2 jaar de Brusselse regering haar verantwoordelijkheid niet heeft durven te nemen en nadien de pandemie als “paraplu” inriep.

En dan, zonder boe of ba liet het kabinet van de Brusselse minister belast met de Plaatselijke Besturen, Bernard Clerfayt, via de pers aan de werknemers van de 19 Brusselse gemeenten, evenals de OCMW's en de Verenigingen Hoofdstuk XII buiten de ziekenhuizen, weten dat hun loon zou stijgen vóór het einde van dit jaar, en dit tot in 2024.

Dan werden eindelijk de besprekingen ernstig aangevat. Maar ze waren hevig totdat het licht aan het einde van de tunnel echt begon te schijnen na de ondertekening van een protocol van akkoord op 15 oktober 2021 tussen de sociale partners en de overheid over genoemde baremieke opwaardering van de beambten in de lokale besturen over de hele legislatuur 2021-2025. Die omvat 4 takken.

- Tak 1: opwaardering van de lonen via een stijging in percentage van de barema's die varieert naargelang men beambte niveau E, D, C, B of A is.
- Tak 2: verlenging van de loonschalen van

27 jaar naar 31 jaar voor de beambten van niveau E tot B en van 23 jaar naar 27 jaar voor de beambten van niveau A.

- Tak 3: hulp bij het pensioen (een tweede pensioenpijl voor de contractuelen onderschrijven)
- Tak 4: maaltijdcheques.

We zijn verheugd over de geleverde inspanningen voor de opwaardering van de loonvoorwaarden van de beambten van de lokale besturen. Toch hebben we belangrijke opmerkingen gemaakt bij de ondertekening van het protocol van akkoord.

Ten eerste maakten de maaltijdcheques en de hulp bij het pensioen (takken 3 en 4) geen deel uit van onze eisen. Hier is het goed eraan te herinneren dat de maaltijdcheques geen deel uitmaken van het systeem van de sociale zekerheid en dat de bijdragen voor een bijkomend pensioen in de eerste jaren in privébanken of -verzekeringssmaatschappijen zullen gebeuren om waarschijnlijk duistere investeringen te spijzen.

## Gebrek aan politieke moed

Vervolgens vermelden we het gebrek aan politieke moed om de barema's van de minder begoede werknemers (niveau E en D) eerder in de legislatuur te verhogen of te groeien naar een verhoging met 10 %. Dat was een primordiale eis in onze eisenbundel. Immers, wat via het ondertekende protocol werd bekomen, is een stijging met 2 % voor het niveau E (2 baremieke stijgingen werden voor genoemd niveau reeds uitgevoerd in maart 2007 met 2 % daarna in januari 2008 met 1 %) en met 2 à 3 % voor het niveau D. Dat is onvoldoende om ze uit hun oncomfortabele situatie te halen. De niveaus B1-2-3 bekwamen 6 % en B4 (2 %) van de niveaus A1 tot A4 (5 %) daarboven 2 %.

We hebben weliswaar een aanzienlijke vooruitgang geboekt maar bij de minister belast met de Plaatselijke Besturen is de wil naar sociale vrede over de legislatuur aanwezig. Weet wel, beste leden, dat het VSOA zich niet zal inhouden om enerzijds waakzaam te zijn bij de implementatie van dat akkoord tijdens het lokaal overleg, en anderzijds om de strijd te voeren voor een harmonieuze nivellering ook met de wedden van de collega's van ons eigen gewest bij de volgende legislatuur. ■

**Brigitte COLLIN**

Voorzitter van de regio Brussel  
VSOA-LRB



## Betere werkvoorwaarden in de Brusselse OCMW's

# DE EVIDENTIE ZELVE

Door de zesde staats hervorming gebeurde een belangrijk aantal overdrachten van bepaalde gezondheidszaken naar de gewesten. Dit met als gevolg dat sinds enkele maanden onze vakbondsafgevaardigden die het personeel van de Rusthuizen/Woonzorgcentra van de 19 Brusselse OCMW's vertegenwoordigen, een luisterend oor hebben voor het zorg-, technisch en administratief personeel van die instellingen.

Uit dat aandachtig luisteren konden we reeds de eerste met de sector gelinkte gemeenschappelijke vaststellingen verzamelen:

- werkoverlast;
- fysiek en mentaal lijden;
- te zware uurregelingen;
- veel te zwakke loonvoorwaarden terwijl de op het terrein gevraagde vaardigheden steeds belangrijker moeten zijn.

En daar zouden nog heel wat weinig schitterende vaststellingen aan kunnen toegevoegd worden! We hopen dat de gezondheids crisis stilaan haar einde nadert. Maar we kunnen niet anders dan vaststellen dat de vermoeidheid, de moedeloosheid, de demotivat ie het personeel belasten. Het is nu echt hoogtij d dat sommige Brusselse regionale beleidsverantwoordelijken zich bewust worden van het feit dat in die sector dringend moet geïnvesteerd worden. Alleen zo kunnen we onze senioren een kwaliteitsvolle dienstverlening aanbieden, met het welzijn van iedereen als hoofdpodracht.

### Eisenbundel

Daarom hebben we in gemeenschappelijk front een eisenbundel opgemaakt voor de sector van de openbare Brusselse Rusthuizen/Woonzorgcentra op basis van voornoemde vaststellingen en/of van uw opmerkingen die gelinkt zijn met uw dagelijks leven in de instellingen.

Op donderdag 14 oktober 2021, tijdens een syndicale actie met de massale steun van de werknemers uit de sector, werd deze eisenbundel neergelegd. De niet beperkte grote lijnen van de strijd die we voor u voeren zijn:

- de implementatie van een ambitieus opleidingsplan voor alle zorgberoepen en vooral voor de zorgkundigen met een baremieke



opwaardering van hun nieuwe vaardigheden naar het niveau C;

- de benoeming van het personeel om ze te waarderen en te behouden;
- de eindeloopbanen organiseren om de mogelijkheid te openen dat men 's nachts niet meer hoeft te werken vanaf 50 jaar onder bepaalde voorwaarden en op 55-jarige leeftijd op vrijwillige basis;
- het recht op 3 weken jaarlijkse vakantie met 3 opeenvolgende weekends (een weekend die de 3 weken "opent" en een weekend die de 3 weken "afsluit");
- het aanleggen van de uurregelingen en het uithangen ervan binnen termijnen die de beambten toelaten om zich te organiseren;
- baremieke opwaardering voor het personeel dat een specialisatie geriatrie heeft gevolgd;
- de baremieke opwaardering voor de verpleegkundigen en andere posten gelet op de wijziging in het aantal studie jaren en hoogstwaarschijnlijk de implementatie van het IFIC-loonmodel dat dient aangepast aan het lokale openbaar ambt;
- de stijging van de stafposten in het paramedische zoals de profielen van logopedist, ergo-therapeut, enz.;

- aan de kaak stellen van het tekort aan revalidatiestructuren tussen het uitstappen uit het ziekenhuis en een mogelijke terugkeer naar huis of naar een rusthuis;
- aan de kaak stellen van het gebrek aan structuren voor de mensen jonger dan 60 of meer die men terugvindt in rusthuizen of woonzorgcentra bij gebrek aan aangepaste psychiatrie infrastructuur;
- aan de kaak stellen van het gebrek aan materieel en de achterhaalde omkaderingsnormen om beter te kunnen inspelen op de huidige afhankelijkheidsgraad van de mensen in rusthuizen/woonzorgcentra;
- ....

We zijn er ons van bewust dat die eisen en hun invoering kolossale uitdagingen zijn. Het kabinet van de bevoegde gewestelijke minister blijkt echter ook in die richting te willen gaan opdat alle actoren die om de toekomst van die sector bekommerd zijn volledig worden betrokken bij de uitvoering en de voltooiing van die belangrijke en onmisbare werf voor onze senioren vandaag en in de komende jaren. ■

Brigitte COLLIN

Voorzitter van de regio Brussel VSQA-LRB



# Worden investeerders rijker op kap van zorgbehoevenden?

Ons land werd, zoals vele andere landen, meegesleurd in de pandemie Covid-19. In maart 2020 trof de federale regering de noodzakelijke maatregelen om de Belgische burgers te beschermen. Corona toonde aan dat onze huidige politieke structuren onwerkbaar zijn en falen wanneer het land in een noodtoestand verkeert.



Actie tegen privatisering/commercialiseren bij WZC De Vesten - Zoutleeuw



Actie bij WZC De Meerspoort - Oudenaarde

Sinds maart 2020 leveren de mensen uit de zorgsector onophoudelijk zware inspanningen om de zorgbehoevenden te verzorgen. In het begin van de pandemie werden besmette bewoners in de WZC's verzorgd zonder dat het personeel over de nodige bescherming beschikte. Hun wilskracht, inzet en liefde voor de job zette hen aan om te werken in onmogelijke toestanden en onmenselijke situaties. Mensen uit de zorg werden, door de burger, op handen gedragen. Om 20u iedere avond was er applaus voor het personeel uit de zorg. Politici gaven ook de schijn dit te waarderen.

Inderdaad het was maar politieke schijn. Terwijl het land in nood zat door de pandemie, met duizenden besmettingen per dag, het personeel dat het beste van zichzelf gaf, hadden sommige Vlaamse parlementairen van CD&V, Open Vld en N-VA andere prioriteiten. Namelijk een wijziging van decreet te ontwerpen dat toelaat om de openbare zorgsector te privatiseren/commercialiseren.

## Winst maken

Het doel van de decretale wijziging is om privéinvesteerders kapitalen te laten inbrengen in de zorg. Iedereen weet dat investeerders maar één doel hebben. Hun investeringen moeten opbrengen en winsten moeten worden uitgekeerd.

Wanneer er winsten worden gemaakt in de zorg, dan moeten die opnieuw in de zorg worden geïnvesteerd. Dit geeft een positief effect op de kwaliteit van de zorg en ook op de ligdagprijs. De aanpassing van het ontwerpdecreet maakt een definitief einde om winsten te herinvesteren in de zorg.

De grootste winsten kan men halen uit de grootste uitgaven. Drie factoren komen daarvoor in aanmerking: personeel; kwaliteit; onderhoud.

Als VSOA-LRB regio Vlaanderen zijn we de ervaring rijk dat privatisering gekoppeld wordt aan inleveringen door het personeel. Bijkomend kunnen bepaalde personeelscategorieën niet enkel minder gaan verdienen maar komen ze in een ander paritair comité terecht dat niets meer met de zorg te maken heeft. Een rampzalig scenario voor vele mensen uit de woonzorgcentra's. Daarmee bedoelen we niet enkel het personeel maar ook de zorgbehoevenden.

Niet enkel de vakbonden komen op tegen deze wijziging van het decreet. Ook het middenveld, Zorgnet-ICURO en 60 instellingen hebben geprotesteerd en de openbrief van Zorgnet-ICURO ondertekend.

Ook de Raad van State heeft fundamentele bezwaren geuit m.b.t. dit ontwerpdecreet. De Vlaamse Raad WVG (Welzijn Volksgezond-

heid Gezin) maakt brandhout van de wijziging van het ontwerpdecreet.

## Schijnheiligen

De Juristenkrant van 15 september 2021 geeft een illustratie van de situatie en de ernstige gevolgen die deze wijziging met zich zal meebrengen. Advocate Meester Lies Michielsens is expert in de materie en verduidelijkt de situatie. Ze stelt in De Juristenkrant: "Mocht het ontwerp van decreet toch worden goedgekeurd dan verwacht ik een beroep bij het Grondwettelijk Hof." De enige conclusie die wij als vakbond hieruit kunnen trekken is dat de Vlaamse regering respectloos omgaat met haar burgers, met het personeel en vooral met de zorgbehoevenden. Dat het applaus voor het zorgpersoneel in 2020 vanuit politieke hoek uit de meerderheid een applaus van schijnheiligen was.

Indien dit ontwerp van decreet wordt goedgekeurd door de Vlaamse regering is dit de grootste politieke blunder ooit. ■



Christel DEMERLIER  
Voorzitter VSOA-LRB  
regio Vlaanderen

# Achterstallige compensatie- en rustdagen

Naar aanleiding van een door een vakorganisatie neergelegde klacht werd door de sociale inspectie een ingebrekestelling naar de NMBS gestuurd opdat deze laatste de geschillen uit het verleden zou regelen. De sociale inspectie bekeek meer specifiek het naleven van de beschikkingen van de wet van 16 maart 1971 over arbeid.



den over het aantal dagen die in december 2021 en februari 2022 zullen vergoed worden. Voor de medewerkers die uiterlijk op 31 maart 2022 met pensioen gaan, zal geen enkele betaling uitgevoerd worden, ze zullen hun achterstallige dagen bewaren om ze tijdig te recupereren.

De drie representatieve organisaties werden hierover ingelicht tijdens het Stuurcomité van 6 oktober 2021.

## Akkoord afgewezen

VSOA-Spoor herhaalde de verantwoordelijkheid van de directie inzake de achterstallige compensatie- en rustdagen evenals inzake de vakantiedagen die regelmatig worden afgewezen wegens tekort aan personeel. Een toestand die we de laatste jaren regelmatig aan de kaak stelden; en nog meer recentelijk tijdens de besprekingen van het Protocol van Sociaal Akkoord, dat is afgewezen onder andere wegens het uitblijven van een verbintenis om nieuwe medewerkers aan te werven.

We vragen dat een maximum dagen aan het betrokken personeel wordt toegekend en dat voldoende nieuwe medewerkers worden aangeworven om nieuwe achterstallen te vermijden en aan de spoorlieden de mogelijkheid te bieden om hun vrije dagen te bekomen. ■

**D**e NMBS werd gevraagd om de uren-tellers tegen 31 maart 2022 aan te zuiveren. Op die datum zullen de compenserende rusturen en recuperatiedagen die niet zouden toegekend zijn aan 100 % aan de betrokken werknemers uitbetaald worden.

HR Rail heeft aan de NMBS gevraagd dat ze alle nodige maatregelen zou treffen om de door de sociale inspectie opgelegde aanzuivering van de compensatie- en rustdagen uit te voeren, rekening houdend met de continuïteit van de operationele activiteiten van de NMBS.

## Beslissingen

Het "Executive Committee" van de NMBS nam volgende beslissingen:

- in november 2021 zal het aantal betrokken

achterstallige dagen voor elke medewerker berekend worden, rekening houdend met de prestaties die voorzien zijn tot het einde van het jaar. Een operationele reserve van 8 dagen per medewerker zal van die achterstallen afgetrokken worden;

- de zo berekende achterstallen zullen in december 2021 uitbetaald worden;
- in januari 2022 zal het aantal achterstallige dagen per medewerker opnieuw berekend worden. Een operationele reserve van 4 dagen per medewerker zal afgetrokken worden;
- de zo berekende achterstallen zullen in februari 2022 uitbetaald worden.

Elke medewerker zal individueel ingelicht wor-

## VERLOF 2021

**I**n het kader van de continuïteit van de dienst blijft de NMBS ook haar oog houden op de andere afwezigheidsquotums, inclusief op de jaarlijkse vakantie. De regelgeving bepaalt dat de jaarlijkse vakantie steeds binnen het lopende jaar moet aangevraagd en opgenomen worden.

Een aantal gebeurtenissen (langdurige ziekte van een collega, operati-

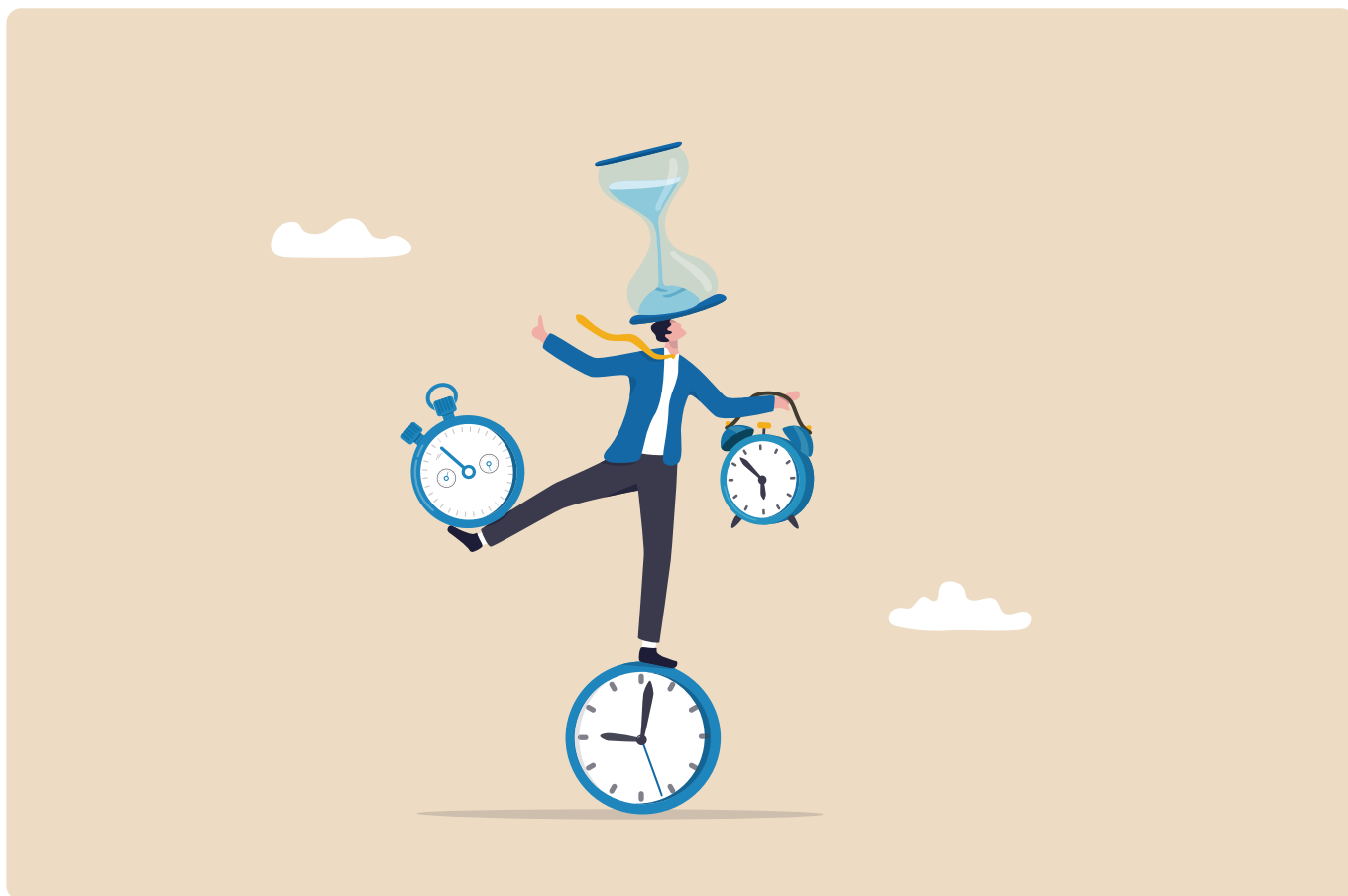
onele of met de dienst gelinkte redenen, gevallen van overmacht zoals de recente natuurramp, enz.) kan echter soms de toekenning van het geheel van die verlofdagen verhinderen.

We herhalen dat in die bijzondere omstandigheden de niet-opgebruikte verlofdagen niet verloren zullen gaan en bijgevolg uitgesteld zullen worden. ■

## FINFLEX, de nieuwe variabele uurregeling

## Vloek of zegen?

Op 1 september 2021 trad bij de FOD Financiën de nieuwe variabele uurregeling in voege. Dit bracht heel wat vragen en moeilijkheden met zich mee.



Een eerste probleem bleek het toepassingsgebied ervan, waarbij bepaalde categorieën van personeelsleden uitgesloten blijven van het nieuwe systeem. Zo zijn personeelsleden die bij de uitoefening van hun functie totaal geen flexibiliteit in uren hebben, uitgesloten. Het betreft dan medewerkers met een shiftregeling: werkzaam in opeenvolgende ploegen bij de Algemene Administratie Douane en Accijnzen; keukenpersoneel, koks en schoonmaakpersoneel met vaste uren. Dit is ongeacht hun statuut (statutair / contractueel / hulppersoneel). Functies waar gedeeltelijk flexibel kan gewerkt worden vallen dan weer wel in de scope van Finflex.

### Principes

De wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is integraal van toepassing. Hierdoor moeten volgende principes gerespecteerd worden:

- maximum 11u per dag (de FOD Financiën bepaalt het maximum voor een halve werkdag op 5u30);

- maximum 50u per week;
- gemiddeld 38u per week over een referentieperiode van 4 maanden;
- minimum 11 opeenvolgende uren rust tussen de beëindiging en de hervatting van het werk;
- wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur rust (pauze) toegekend;
- principieel verbod op zondag- en nachtarbeid.

Binnen de FOD Financiën zijn er nu 2 werkstelsels voor het organiseren van de variabele arbeidstijd.

Elk personeelslid, ongeacht het niveau of klasse, kan jaarlijks (per kalenderjaar) kiezen om te werken in stelsel 1 of stelsel 2. Uitzonderlijk kan die keuze herzien worden bij verandering van functionele chef, verandering van functie binnen de eigen dienst, bij verandering van dienst of in geval van een onafgebroken afwezigheid langer dan drie maanden en dit binnen de drie maanden hierop volgend.



Nieuwe personeelsleden werken in principe automatisch in stelsel 2. Binnen de drie maanden na indiensttreding kan het personeelslid kiezen om in stelsel 1 te werken. Behoudens de hierboven genoemde uitzonderingen geldt deze keuze voor de rest van het kalenderjaar (dus tot en met 31 december van het betreffende jaar).

| Stelsel 1   | Stelsel 2   |
|---|---|
| Jaarlijkse keuze                                  |   |
| Virtuele registratie arbeidstijd                  | Geen registratie arbeidstijd (excl. bij occasionele onregelmatige prestaties) |
| Registraties zichtbaar voor functionele chef      | N.v.t.  |
| Recht op recuperatieverlof (18d./jaar pro rata)   | Recht op compensatiedagen (12d./jaar pro rata)                                |
| Dagprestaties max. 9 uur                          | Forfaitaire prestaties  |
| Niet onderworpen aan stamtijden                   |   |
| Prestaties kantoor: 7-19 uur                      |   |
| Prestaties telewerk: 6-20 uur (forfait: 7u36/dag) |   |
| 1 bonusdag per jaar                               |   |
| Teamafspraken                                     |   |

Het wegvallen van de stamtijden maakt dat er transparantie dient geboden te worden over de werktijdregeling om aldus rekening te kunnen houden met de dienstnoodwendigheden.

De prestaties worden uitgevoerd in functie van de dienstnoodwendigheden. Alle personeelsleden kunnen hun prestaties op kantoor uitvoeren tussen 7 en 19 uur en in telewerk tussen 6 en 20 uur.

Het personeelslid is niet gehouden aan stamtijden, maar dient transparant te zijn over zijn werktijdregeling en moet rekening houden met de dienstnoodwendigheden in functie van de teamafspraken.

### Afwezigheid

Het personeelslid moet een afwezigheid indienen in de hiervoor voorziene applicatie wanneer hij een halve of volledige werkdag afwezig is. Wanneer die halve dag aanvat of eindigt wordt voorlopig overgelaten aan het gezond verstand. Indien je een halve dag geen prestaties wenst uit te voeren is het vanzelfsprekend hiervoor een halve dag afwezigheid in te dienen. Prestaties buiten de arbeidsplaats dienen, ongeacht de duur ervan, eveneens in de hiervoor voorziene applicatie ingediend te worden.

Voor het voltijds tewerkgesteld personeelslid dat opteert voor systeem 2 worden 12 compensatiedagen in het begin van het kalenderjaar toegekend. Dit zijn dagen die worden toegekend ter "compensatie" van prestaties die worden uitgevoerd op een ander ogenblik. Ze moeten opgenomen worden in datzelfde kalenderjaar en de opname gebeurt in functie van de dienstnoodwendigheden in overleg met de functionele chef. Het aantal compensatiedagen wordt pro rata verminderd bij afwezigheden of verloven die het vakantieverlof verminderen, alsook in geval van een indiensttreding of uitdiensttreding en verandering van stelsel in de loop van het jaar. Een overdracht naar het volgende kalenderjaar is niet mogelijk.

Aldus komt er een einde aan de vaak ongelijke toekenningen van de voorheen als AV (aanvullend verlof) gekende dagen. Een zegen voor diegenen die zich voorheen steeds hun aanvraag AV geweigerd zag.

De doelstellingen worden bepaald op basis van de gemiddelde 38-uren-week over een referentieperiode van vier maanden voor een voltijds regime.

### Teamafsprakenkader

Elk team (op elk hiërarchisch niveau) moet teamafspraken maken inzake de nieuwe variabele uurregeling. Deze teamafspraken dienen rekening te houden met het algemeen kader, de strategische doelstellingen, de ambities en de opdrachten van de FOD Financiën en -in voorkomend geval- met deze binnen de respectievelijke algemene administratie of stafdienst.

Ter ondersteuning wordt het teamafsprakenkader of Finflexkompas voorzien. Het teamafsprakenkader kan worden gebruikt als leidraad om teamafspraken te creëren rekening houdende met de teamdoelstellingen, de dienstnoodwendigheden, de individuele doelstellingen en de flexibiliteit voor de personeelsleden. Hierin worden de communicatienormen, ondersteuningsnormen en aanwezigheidsnormen op teamniveau bepaald. Reeds bestaande afspraken moeten geformaliseerd worden in de teamafspraken. De teamafspraken worden op regelmatige basis (bijv. bij verandering teamsamenstelling naar aanleiding van indiensttreding nieuw teamlid, nieuwe functionele chef of bij verandering van teamdoelstellingen, ...) geëvalueerd voor eventuele bijsturing.

De teamafspraken worden gemaakt in aanwezigheid van het gehele team en samen met de functionele chef. Deze laatste dient immers te waken over de dienstnoodwendigheden. Voor de opmaak van deze teamafspraken kan de functionele chef indien nodig beroep doen op de Business Partner van zijn/haar administratie/stafdienst.

Het spreekt voor zich dat de opmaak van dergelijke teamafspraken geen eenvoudige opdracht zal zijn. Er moet immers rekening gehouden worden met een groot aantal elementen zoals de dienstnoodwendigheden, het arbeidsritme van de betrokken personeelsleden, het garanderen en organiseren van eventuele permanenties, het inplannen van verloven, enz...

Er werden bemiddelende procedures in het leven geroepen indien het afsprakenkader niet in teamverband tot stand kan gebracht worden, net zoals er sanctionerende werden voorzien in geval er grove misbruiken worden bemerkt.

De invoering van deze nieuwe variabele uurregeling belooft heel wat uitdagingen tegemoet te gaan en zal voor sommige personeelsleden een zegen betekenen maar voor anderen een vloek.

Wij staan steeds paraat om u bij te staan bij de correcte toepassing ervan.

■  
**Andres DE COCK**  
 Nationaal Ondervoorzitter

# Twee nieuwe collega's in Oost-Vlaanderen



**O**p 1 oktober 2021 startten er twee nieuwe sectorafgevaardigden in Oost-Vlaanderen. Omdat Pieter Schelkens begin 2022 van een welverdiend rustpensioen gaat genieten en Luc Tegethoff voltijds nationaal zal werken, had VSOA-Post nood aan vervanging.

**Shelly Demilde** komt uit een postale familie. Zij maakte enkele jaren lang voor het eerst kennis met bpost als jobstudent. Eénmaal afgestudeerd begon ze bij Retail te werken als commercieel medewerker, waarna ze met enkele tussenstappen doorgroeide tot kantoorhouder in Sint-Andries (Brugge). Zij zal VSOA-Post ver-

tegenwoordigen in de regio Gent-Noord, Wette- ren en Sint-Niklaas (zowel in Mail als Retail), en Gent voor Retail.

**Nicola Van Dale** is de tweede nieuwe collega. Zijn loopbaan begon als postman in 1999, waarna hij in Gent X en in het MC Gent het bracht tot Teamleader. De laatste jaren werkte hij in de Centrale Diensten van bpost als Teamleader in het contactcenter 'Bank & Solutions'. Nicola zal de belangen behartigen in Gent X en Transport Gent alsook in het Mailcenter Gent Centrum.

Veel succes aan beide collega's. ■

## De Blauwe Posthoorn opnieuw op stap

**N**a een lange periode zonder activiteiten door Covid-19 nodigden we onze leden op 14 september 2021 uit voor een bezoek aan Bokrijk.

Vijftig enthousiaste deelnemers konden genieten van een deugddoende wandeling door het domein met de nodige uitleg van de gidsen. Een gezellige maaltijd in St.-Gummarus besloot het gezamenlijke bezoek. Toch trokken er nog groepjes dapperen verder het park in om tevens ook een bezoek te brengen aan de sixties! Het werd een geslaagde heropstart van onze activiteiten.

Op 1 februari 2022 starten wij het jaar met onze (jaarlijkse) receptie. Een officiële uitnodiging volgt nog, en verder voorzien wij twee uitstapen: een eerste naar Dinant en een tweede voor de liefhebbers van mosselen en paling, gecombineerd met een bezoekje aan een historische locatie, maar dat is voor later. ■



## Vernieuwde website

**S**inds kort is onze website [www.vsoa-post.eu](http://www.vsoa-post.eu) in een totaal nieuw kleedje gestopt. Uiteraard zijn alle gekende items hierop terug te vinden. Bovendien is er vanaf nu ook een zone voor leden die zich registreren, waar je de regle-

mentering van bpost en veel andere zaken kunt terugvinden. Je kan dit bovendien ook downloaden als app en zo steeds antwoorden vinden op uw vragen. Scan QR-code en ontdek alle informatie. ■



# Vier nieuwe medewerkers

Om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren werden er op ons nationaal secretariaat vier nieuwe medewerkers aangeworven: twee voor de functie van onthaal en secretariaat, twee medewerkers voor de versterking van onze juridische dienst. Wij stellen ze graag even aan voor.



## **Kimberley Hoogaert (onthaal en secretariaat)**

**Kimberley (Kim)** is sedert februari tewerkgesteld als administratief medewerkster. Hiervoor was zij werkzaam in het onderwijs. Zij heeft nu voor jobzekerheid gekozen en is deze uitdaging aangegaan in een compleet andere en voor haar nieuwe sector. Met de juiste omkadering heeft zij vrij snel haar weg gevonden in deze job. De functie aan het onthaal geeft haar de mogelijkheid om afwisselende taken uit te voeren wat zij enorm waardeert.



## **Rose Scornaux (onthaal en secretariaat)**

**Rose** heeft ondertussen al een loopbaan van 23 jaar achter de rug in de openbare sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zij begon te werken bij het Ministerie van Financiën, studeerde ondertussen verder om vervolgens de overstap te maken naar Justitie.

Zij was afgevaardigde voor de VSOA-Rechterlijke Orde en zij maakte deel uit van de Cel Young. In dit kader werd zij in het verleden al voor een periode van 6 maanden gedetacheerd bij VSOA-Politie als tijdelijke vervangster. Na deze detachering werkte zij voor VSOA-Defensie, waar zij vaardigheden ontwikkelde op het gebied van onderhandeling en overleg, alsmede gevoel voor analyse en observatie, vooraleer zij haar functie weer opnam bij het Brusselse Openbaar Ministerie.

Het was ondertussen tijd voor een nieuwe uitdaging en deze vond zij bij VSOA-Politie.



## **Wim Weytjens (juridische dienst)**

**Wim** is gehuwd en trotse vader van twee kinderen. Sinds 1997 is hij werkzaam bij de politie, lokale politiezone Carma in Limburg. Tezelfdertijd was hij ook verschillende jaren rechtsbijstandsverantwoordelijk (arbeidsongevallen/tucht) voor de provincie Limburg.

Sedert oktober 2020 werkt hij als vast afgevaardigde voor de juridische dienst van VSOA-Politie. Hij behandelt samen met zijn collega de Nederlandstalige dossiers m.b.t. arbeidsongevallen, tucht en bijstand in het algemeen.

Als er door de lokale of federale overheid rechtsbijstand wordt geweigerd of als er externe bijstand dient voorzien te worden zoals een advocaat

en/of dokter, wordt onze juridische dienst hierin betrokken. De leden van deze dienst bestuderen en bespreken de dossiers en doen dan de verdere opvolging.



## **Christophe Vancoppenolle (juridische dienst)**

**Christophe** (56 jaar) werkte tot begin van dit jaar nog steeds als operationeel personeelslid op het terrein.

Als afgevaardigde in de provincie Luxemburg sinds 2007, nam hij in 2008 de leiding van de provinciale bijstand op zich, voordat hij in 2014 ondervoorzitter van de provincie werd.

In 2010 nam hij de taken over van een permanent medewerkster tijdens haar zwangerschapsverlof en is hij nadien op deze dienst blijven werken als losse medewerker.

Het was dan ook vanzelfsprekend dat hij zich kandidaat stelde voor de functie van permanent afgevaardigde voor onze juridische dienst.

Hij is erop gebrand de afdeling nieuw leven in te blazen en werkt reeds aan oplossingen om de behandeling van arbeidsongevallen te verbeteren, zonder natuurlijk de andere belangrijke dossiers uit het oog te verliezen. ■

## Verloven

**T**ijdens het hoog overlegcomité 289 werd de omzendbrief GPI overlegd m.b.t. de overdracht van de verloven 2021 en de toekenning van sommige verloven in 2022.

Het niet genomen vakantieverlof van 2021 kan voor alle personeelsleden van de politiediensten onvoorwaardelijk worden genomen t.e.m. 31 december 2022.

In 2022 vallen er drie wettelijke feestdagen (1 januari, 1 mei en 25 december) op een zaterdag of een zondag.

Voorstel is om twee brugdagen, voor alle personeelsleden van de politiediensten, vast te leggen op 27 mei en 31 oktober 2022 en om de resterende dag toe te voegen aan de verlofische. Deze dag kan dan worden genomen onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantieverloven.

Bijkomend werd tijdens dit overleg ook al beslist dat het niet opgenomen vakantieverlof van 2022 kan opgenomen worden tot 31 augustus 2023.

Van 2023, wanneer er kan teruggekeerd worden naar een normale situatie (behoudens uitzonderlijke omstandigheden), zal het niet opgenomen vakantieverlof telkens opgenomen kunnen worden tot 30 april van het daarop volgende jaar, zodat de paasvakantie steeds in de periode van de verlofoverdracht valt. ■



# Status van de onderhandelingen bij Proximus



© Belgaimage - BENOIT DOPPAGNE

## Collectieve arbeidsovereenkomst 2021-2022

In oktober begonnen de onderhandelingen over de collectieve overeenkomst 2021-2022. Wij houden Proximus aan haar engagement om de onderhandelingen over deze nieuwe CAO vóór 31 december 2021 af te ronden. Het gemeenschappelijke eisencahier heeft niet alleen betrekking op het welzijn op het werk, de financiële voordelen voor het personeel, thuiswerken, enz., maar ook op onze eisen voor de niet-actieven. In de loop van januari verwachten we het volledige resultaat van de onderhandelingen te kunnen meedelen.

## CAMPUS-project

Proximus heeft onlangs het "Campus"-project gelanceerd: een gloednieuw kantoorconcept zal ontworpen worden om een hybride manier van werken aan te moedigen in een volledig vernieuwde omgeving. De Campus Brussel wordt een digitale campus die contacten, samenwerking en innovatie zal bevorderen.

Het Executief Comité (ExCo) van Proximus was van mening dat de optie om na de renovatie terug te keren naar de Torens het best aansloot bij de visie voor de Campus Brussel. In dit sta-

dium zijn er nog drie promotoren in de running om dit project met de onderneming te ontwikkelen. Elk stelt zijn eigen visie voor op het vlak van architectuur, sfeer en ervaring van de campus, visie op de site en co-creatieproces.

Proximus wil een pionier blijven op het gebied van duurzaamheid. Zij zal circulariteit centraal stellen in haar prioriteiten, het welzijn van haar personeel bevorderen (dat nauwlettend in het oog zal worden gehouden door het VSOA) en haar maatschappelijke rol opnemen door de Noordwijk van Brussel om te vormen tot een

dynamische plaats om samen te leven en te werken.

De beslissing rond het definitieve partnerschap wordt tegen het einde van dit jaar verwacht. Meer gedetailleerde informatie zal in de volgende editie van Argument worden verstrekt.

### PEAK-project

Proximus hecht veel belang aan klantenervaring, betrokkenheid van de werknemers en wil de referentie-operator in Europa worden. Het PEAK-project moet de onderneming in staat stellen op deze vlakken succes te boeken. Het doel is om sneller nieuwe producten of diensten te ontwikkelen en te lanceren, flexibeler te zijn en beter in te spelen op de verwachtingen van de klanten.

Het Peak-project staat voor een belangrijke verandering in de manier van werken (agile) binnen Proximus, die ondersteund wordt door een aantal organisatorische wijzigingen. Het project houdt geen personeelsinkrimping of kostenbesparing in en voorziet een functie voor elke werknemer.

### Drie verschillende types agile

In het project zullen 'verschillende types agile' verder uitgerold worden:

- **multidisciplinaire cirkels:** sommige teams met klantencontact die werken in wat we 'multidisciplinaire teams in cirkels' noemen en die agile methoden toepassen (STEAM). De ambitie is er om deze cirkels verder in te voeren, aangezien deze manier van werken essentieel is om de dienstverlening aan de klanten te verbeteren;
- **end-to-end agile teams:** een tweede groep teams - vooral binnen EBU/CBU/DTI en delen van CUO en NBU - zal in nieuwe end-to-end agile teams werken en deze volledig nieuwe agile manier van werken in de toekomst overnemen. Voor de overgrote meerderheid van mensen die volgens dit type agile werken, verandert er niets aan hun job, maar ze werken wel volgens een ander organisatorisch model met het oog op een betere samenwerking;
- **Agile praktijken en mindset:** voor een laatste en grote groep zal er niets veranderen aan hun organisatie. Ze zullen wel de agile mindset en die praktijken overnemen die voor hen relevant zijn en die hen zullen helpen om vlot samen te werken met teams die op een agile manier werken. Dit zal vooral het geval zijn voor de Staff & Support-teams, filialen en teams met klantencontact zoals

de verkoopkanalen (shops, enz.) en de field teams van CUO en NBU.

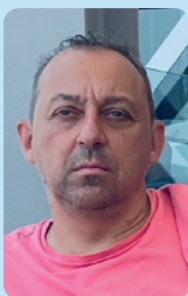
Het VSOA zal de evolutie en de uitvoering van PEAK aandachtig volgen. Om de 6 weken zullen er coördinatievergaderingen gehouden worden. Indien u bij dit project betrokken bent (ongeveer 20 % van de medewerkers van de onderneming), aarzel dan niet om feedback te geven aan uw afgevaardigde.

### Dertigste verjaardag van de wet van 1991

Goed nieuws voor de actieven: ter gelegenheid van de 30ste verjaardag van de oprichting van de onderneming (Belgacom NV, wet van 1991) zal de Work-Life Unit, in overleg met de vakbonden, aan alle contractuele en statutaire werknemers van Proximus voor het einde van het jaar een bedrag van 250 euro in ecocheques uitbetalen.

Goed nieuws voor de niet-actieven: de statutairen en contractuelen, gepensioneerd toen ze de onderneming verlieten, krijgen voor het einde van het jaar een cadeaubon ter waarde van 50 euro, geldig in verschillende winkels (Colruyt, enz.).

## Nieuwe vaste afgevaardigden sector XV



**Christian Cloots** is jurist van opleiding en Brussels ambtenaar (Iriscare). Hij komt van het Brussels kabinet van Begroting en Financiën waar hij 22 jaar actief was, de voorbije jaren vooral in het bevoegdheidsdomein openbaar ambt (Brussels Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie). In die hoedanigheid was hij onder meer de vertegenwoordiger van het Brussels Gewest in het Comité A. Voortaan is Chris als vast afgevaardigde bevoegd voor de Gewestelijke

Overheidsdienst Brussel (GOB), Brussel Fiscaliteit, de Haven van Brussel, Brussel Openbaar ambt (Talent), Brussel Preventie en Veiligheid, de GGC en Iriscare. Zijn contactgegevens zijn christian.cloots@vsoa-g2.eu en via zijn gsm: 0497/59 95 51.



**Matthieu Cléménçon** komt van perspective.brussels (Brussels Planbureau). Hij was er jurist en secretaris van het basisoverlegcomité. Later werd hij er terreinafgevaardigde van het VSOA en gaf hij onder meer juridisch adviseur bij de opstelling van het arbeidsreglement. Voortaan is Matthieu als vast afgevaardigde van het VSOA bevoegd voor Brusselse openbare instellingen zoals Urban, citydev.brussels, hub.brussels, Leefmilieu Brussel,

perspective.brussels en andere. Gelet op zijn juridische opleiding, staat hij uiteraard ook in voor de verdediging van onze leden.

Hij kan bereikt worden op matthieu.clemencon@slfp-g2.eu of zijn gsm: 0471/98 63 86.

## Loonherwaardering militairen

# Regering zegt “ja” tegen vakbondsorganisaties

**Tijdens het begrotingsconclaaf van oktober 2021 sprak de regering zich eindelijk positief uit over de loonsverhoging van de militairen. Na bijna 20 jaar van desinvestering in personeel, eisen van en onderhandelingen met de vakbonden, zien we eindelijk het licht!**



## Vakbond en Visie 2020-2030

De structurele loonherwaardering was een fundamenteel punt van de visie 2020-2030 van VSOA-Defensie, die in september 2019 werd voorgesteld. We hebben deze eis zowel ingediend bij de Defensiestaf als bij de politieke partijen, waaronder de vorige minister van Defensie Goffin (MR), die ook overtuigd was van de noodzaak van de herwaardering. De komst van minister Ludivine Dedonder (PS) aan het roer van het ministerie van Landsverdediging betekende een keerpunt in de onderhandelingen. Door van dit werkpunt de belangrijkste pijler te maken van het ‘POP’-plan (People Our Priority), konden de onderhandelingen met de vakbondsorganisaties de goede richting uitgaan.

## Eén dossier, maar meerdere blokkades

Hoewel we ervan overtuigd waren dat een structurele loonherwaarde-

ring de sleutel was tot een aantrekkelijker beroep van militair en bijgevolg tot een operationele en duurzame Defensie, doken er talrijke hindernissen op in het dossier. Eerst en vooral intern bij Defensie, waar de voltallige staf bewust moest worden gemaakt van het belang van de medewerkers in vergelijking met andere investeringen. Vervolgens was er de afremming door de Kern in juli 2021 ondanks dat het dossier klaar, onderhandeld en budgettair realistisch was. En tot slot een begrotingsconclaaf, waarbij plots dossiers opdoken die geen deel uitmaakten van het regeerakkoord.

## Wat houdt de loonherwaardering in?

Het in april 2021 onderhandelde dossier omvatte een loonherwaardering via een volledige aanpassing van de weddeschalen. Die situatie maakte een structurele vooruitgang mogelijk – in tegenstelling tot klei-



ne 'maatregeltjes' hier en daar – voor het actief personeel, ook met een positieve impact voor het gepensioneerd militair personeel dankzij het perequatiemechanisme (de rust- en overlevingspensioenen van ambtenaren en militairen volgen de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren. Die aanpassing van het pensioenbedrag noemen we de 'perequatie').

Hoewel het dossier volledig gebudgetteerd was dankzij de prioriteiten die de vakbonden samen met het kabinet van de minister gesteld hadden in het departement Defensie voor de actieve militairen, is de impact van de perequatie voor gepensioneerde militairen ten laste van het ministerie van Pensioenen. De bijkomende kosten vormden een obstakel in de begroting van de regering en er werd dus beslist om het oorspronkelijk onderhandelde dossier als volgt te wijzigen:

- de aanpassing van de loonschalen zal enkel gebeuren op 2/3 van de enveloppe van 150 miljoen euro;
- het resterende derde wordt uitbetaald in de vorm van een toelage.

In de praktijk zal de koopkrachtverhoging voor de actieve militairen dezelfde blijven als diegene die gepland was tijdens de eerste onderhandelingen van maart en april 2021.

Voor gepensioneerden houdt dat in dat de aanpassing van de weddeschalen (het gekende aandeel van 2/3) wel degelijk een positief effect zal hebben. De verhoging in de vorm van een toelage (op 1/3) telt niet mee voor de berekening van de pensioenen en de toelage heeft dus geen impact op het pensioen!

### Wanneer gaan we de positieve effecten zien?

Aangezien het oorspronkelijk onderhandelde loondossier moet worden aangepast na de beslissingen van het begrotingsconclaaf, is een nieuwe onderhandeling verplicht om de praktische modaliteiten van deze wijzigingen te herzien. VSOA-Defensie zal er alles aan doen om het dossier zo snel mogelijk vorm te geven, op een eerlijke manier voor alle personeelscategorieën.

Zodra het dossier onderhandeld is, moeten de teksten gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad. Pas na die cruciale stap worden de lonen als volgt verhoogd:

- een eerste gedeeltelijke verhoging zo snel mogelijk in 2022;
- volledige loonwaardering in stelsel in 2024.

### Hoeveel krijgt u extra?

In april 2021, toen sommige vakorganisaties voorstelden om "uw loonsverhoging te berekenen", hadden we voor het verantwoordelijke syndicalisme gekozen door geen enkel bedrag door te geven. Waarom? Het was toen gewoon onmogelijk om de leden een correct cijfer te bezorgen terwijl het dossier nog niet eens goedgekeurd was door de regering! Bovendien kon het communiceren van dat soort details het onderhandelingsproces op politiek niveau beïnvloeden en het heeft dat trouwens ook geschaad!

De geschiedenis heeft ons gelijk gegeven, aangezien de eventuele bedragen die destijds werden meegedeeld niet geldig zijn, gezien de aanpassingen aan het dossier. Ons doel is en zal altijd zijn, u enkel betrouwbare en correcte informatie te geven. Al betekent dat soms dat we niet eerst communiceren.

Daarom zullen wij u ENKEL bedragen meedelen wanneer die goedgekeurd worden tijdens de verschillende fases van het dossier.

Wat we wel al kunnen onthullen, is dat de verhoging substantieel zal zijn, aangezien het gaat om een stijging van ongeveer 15 % (gespreid over de hele loopbaan) voor de vrijwilligers en de onderofficieren, en een stijging tussen 7,5 % en 14,5 % voor de officieren. Ter herinnering, het is wel degelijk de gelijkstelling tussen de militaire graden en functieniveaus, met die van de politie, die de basis vormen voor de loonherwaardering.

### Maaltijdcheques en verhoging van de toelagen

Twee belangrijke dossiers voor de militairen worden nog steeds voortgezet: de gekende maaltijdcheques (6 euro/gepresteerde werkdag) en de verhoging van de toelagen (intensieve dienst, bijzondere prestaties enz.). De dossiers moeten nog gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad om geïmplementeerd te kunnen worden. Tot op heden zijn er geen aanwijzingen dat ze niet zullen worden uitgevoerd.

Wij voelen uw ongeduld over de concrete invulling van al deze dossiers. Wij kijken er ook naar uit om het jarenlange vakbondswerk eindelijk werkelijkheid te zien worden. Het is niet altijd gemakkelijk om uit te leggen wat we doen en waarom we soms terughoudend moeten zijn, maar we hopen dat u, door de vooruitgang die in dit artikel toegelicht wordt, zal begrijpen dat onze leden centraal staan.

Samen gaan we voor meer respect en erkenning van ons personeel! ■



## Wenst u geïnformeerd te blijven?

Schrijf u in op onze digitale nieuwsbrief VSOA-Defensie en volg ons via onze website en sociale netwerken: Facebook, Instagram en Twitter!

Alle informatie is beschikbaar op onze website: [www.vsoa-defensie.be](http://www.vsoa-defensie.be) ■

# Verkiezingen voor drie mandaten

Op 15 oktober 2021 vond de Algemene Statutaire Vergadering van het VSOA-Onderwijs plaats. Op de agenda stonden ook de verkiezingen voor de mandaten van voorzitter, ondervoorzitter en penningmeester.

De aanwezige afgevaardigden kregen niet alleen een “twee voor de prijs van één editie”, maar hadden ook de primeur voor wat de in gebruik name betreft van de nieuwe vormingsruimte en vergaderzaal van het VSOA-Onderwijs.

## Verlag werking afgelopen werkjaar

Na de verwelkoming door voorzitter Marnix Heyndrickx, werd verslag uitgebracht van de algemene werking. Niet enkel voor het voorbije werkjaar, maar ook voor het daaraan voorafgaande aangezien de COVID-pandemie ervoor zorgde dat de vorige algemene vergadering niet kon doorgaan.

Negatieve kant is dat door deze crisis onze provinciaal secretarissen minder aanwezig konden zijn in het werkveld. Qua interne werking zorgde dit al bij al voor niet te veel overlast, wel integendeel. Door de coronacrisis diende onze interne werking te worden aangepast en werd ze ook geoptimaliseerd. De investeringen in technologie zorgden er namelijk voor, dat er snel kon geschakeld worden zonder in te boeten aan performante dienstverlening.

Er werd ook teruggeblikt naar zes jaar geleden. Eén van de voornaamste verwezenlijkingen is de meer dan aanzienlijke stijging van het aantal leden. Met een groei van 3,27 % volgt het VSOA-Onderwijs de trend van de ACLVB tijdens de laatste sociale verkiezingen.

## Nieuwe vormingsruimte en vergaderzaal

Hét project van het afgelopen jaar was de aankoop van een nieuwe verdieping in het gebouw. Deze verdieping werd ingericht als vergaderzaal en

vormingsruimte. Het voordeel van deze eigen vormingsruimte is de centrale ligging en de onafhankelijkheid van andere locaties. Het VSOA-Onderwijs wil hiermee nog meer inzetten op vorming en ondersteuning van de lokale afgevaardigden. Die zullen in de nabije toekomst vast en zeker een nog grotere rol spelen in het lokaal overleg.

## Verkiezingen

Na de terugblik was het tijd voor de toekomst. De 6-jarige mandaatperiode van voorzitter Marnix Heyndrickx, ondervoorzitter Koen De Backer en penningmeester Tim Van de Voorde liep ten einde, zodat er nieuwe verkiezingen werden gehouden.

“Marnix Heyndrickx, Koen De Backer en Tim Van de Voorde opnieuw verkozen als voorzitter, ondervoorzitter en penningmeester.”

Na samenstelling van het kiescollege en de mission statements van de respectievelijke kandidaten, was het tijd om te stemmen. De uittredende bestuursleden die opnieuw en enige kandidaat waren voor hun reeds 6 jaar uitgeoefende functie, werden met een overgrote meerderheid aan stemmen opnieuw verkozen.

Speerpunten voor de komende zes jaar zijn:

- versterken en verder professionaliseren van de afgevaardigden;
- inzetten op communicatie en ledenwerving;
- duurzaam investeren om te blijven groeien.

Het VSOA-Onderwijs zal hier de komende zes jaar volop op inzetten. ■

Pascal CLAESSENS

Secretaris-Onderhandelaar VSOA-Onderwijs



Koen De Backer



Marnix Heyndrickx



Tim Van de Voorde

Tekort is acuut en dramatisch

# Gezocht: leraar (m/v/x)

**De onderwijssector verkeert in een zeer grote nood. Weinigen voelen zich nog aangetrokken om een lerarenopleiding aan te vatten. Velen keren het onderwijs de rug toe. Gevolg: een almaar groter wordend lerarentekort dat én acuut én dramatisch is.**

**D**e week voor de herfstvakantie: van een personeelslid uit een Brusselse kleuterschool krijgen we onderstaande noodkreet.

“Na hectische week nummer 7 wil ik u op de hoogte brengen van de schrijnende situatie in onze school. De ene leerkracht na de andere valt uit; soms wegens ziekte, maar meestal door een te hoge werkdruk. Vandaag alleen al zijn 9 leerkrachten afwezig. Wij kunnen dit niet meer ondervangen, want de directie vindt geen vervangers.

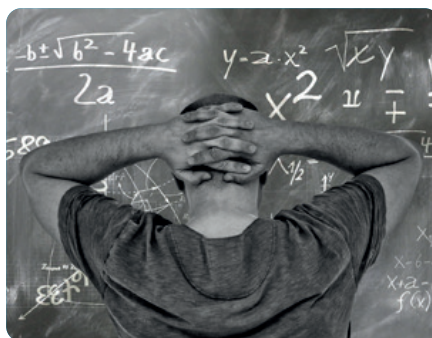
Daardoor zitten er in iedere klas meer dan 25 kleuters wat veel te veel is (!!!). We hebben leerlingen met een grote taalachterstand enerzijds, maar anderzijds zijn er ook veel leerlingen met speciale noden zoals ASS, AD(H)D, HSP (highly sensitive person). En dit dus in overvolle klassen waar we onmogelijk nog kunnen beantwoorden aan de noden van de leerlingen, laat staan dat we deftig les kunnen geven. Dit is een noodkreet!!! We houden dit niet lang meer vol... Er moet dringend iets veranderen!”

## Wie wil nog leraar zijn?

Het lerarentekort neigt niet langer naar; het is inmiddels een acuut én dramatisch probleem. Met hoger vermelde schrijnende toestanden tot gevolg. Vooralsnog beperkt tot scholen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is echter een kwestie van tijd vooraleer dit uitdijt over heel Vlaanderen.

Zowel voor het basisonderwijs als voor sommige vakken – de zogenaamde knelpuntvakken - in het secundair onderwijs vindt men geen leraren meer. Niet enkel voor het uitvoeren van vervangingsopdrachten, maar ook voor het invullen van openstaande vacatures.

Jongeren voelen zich niet meer geroepen om aan een lerarenopleiding te beginnen... Daarbovenop is van de startende leerkrachten meer dan drie op de tien - de helft in het secundair en een kwart



in het basisonderwijs - binnen de vijf jaar alweer weg. Vaak voelen ze zich aan hun lot overgelaten en bovendien worden ze ook nog eens overvraagd. Gevolg: een té hoge werkdruk waardoor werk en privéleven niet te combineren valt.

Maar ook onder wie al langer in het onderwijs staat, zet de leegloop zich verder door. Ook hier zijn té weinig degelijke ondersteuning, té veel planlast, de toenemende juridisering, de onhoudbare werkdruk... de voorlaatste oorzaken.

Ook het aantal burn outs blijft toenemen, omdat er tot op vandaag nog altijd te weinig werk is en wordt gemaakt van werkbaar werk. In de laatste onderwijscao's mogen dan wel een aantal maatregelen staan die de werkomstandigheden en het welbevinden van het onderwijspersoneel zullen verbeteren. De eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat dit o.i. toch een té goedkope remedie is voor een kwaal die men te ver heeft laten doorwoekeren.

**“De huidige problemen waarmee het Vlaams onderwijs heeft te kampen, vereisen een out of the box denken.”**

## Levensbedreigende kwaal

Ook het lerarentekort an sich heeft ondertussen de proporties aangenomen van een acute, bedreigende

kwaal. Een levensbedreigende kwaal, want zonder voldoende instroom aan gekwalificeerde leraren komt de onderwijskwaliteit in gevaar. En dat zal op termijn ook gevolgen hebben voor de hele samenleving.

Meer dan 20 jaar geleden konden de eerste symptomen daaromtrent al worden vastgesteld. Bovendien nam sedert 2000 ook de leerlingpopulatie gestaag toe in het lager onderwijs. Vandaag zet deze stijging zich logischerwijze door in het secundair onderwijs. En men wist toen ook al, dat er tegen 2020 een pensioneringsgolf zat aan te komen.

De herwaardering van het lerarenberoep werd door de toenmalige Vlaamse regering verheven tot een belangrijk beleidsthema. Doel: op korte termijn spoedmaatregelen treffen voor het basisen secundair onderwijs om een tekort aan leraren te voorkomen. We zijn inmiddels 2 decennia verder en we kunnen alleen maar vaststellen, dat er aan de schrijnende pijnpunten, die toen al acuut waren, nog maar al te weinig structureel is verholpen. Een gemiste kans...

## Efficiëntieoefening

De huidige problemen waarmee het Vlaams onderwijs heeft te kampen, vereisen een out of the box denken. Churchill's motto “Never let a good crisis go to waste” indachtig is o.i. dit het moment om heilige huizen naar beneden te halen en alvast het debat te openen over een vereenvoudiging van de Vlaamse onderwijsstructuur. Een oefening in efficiëntie.

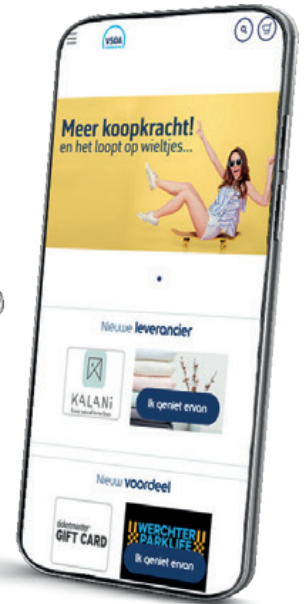
Het behouden van de huidige structuur kost geld, veel geld. Dat geld kan veel beter worden besteed; o.a. voor structurele maatregelen die op middellange termijn mensen opnieuw én bewust zullen doen kiezen om leraar te worden. ■

Marnix HEYNDRIKX  
Voorzitter VSOA-Onderwijs



**VSOA**  
OPENBARE SECTOR

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



**Wat? Staat hij nog niet tussen je favoriete apps?**

*Ontdek hoe veelzijdig onze app is!*

- 😊 Super gebruiksvriendelijk
- 👉 Bestel je vouchers in drie klikken
- 🕒 24/24 Altijd en overal beschikbaar, de klok rond
- 📅 Nooit meer je vouchers vergeten: haal ze tevoorschijn wanneer je ze nodig hebt
- 👆 Beheer eenvoudig je account
- 📶 Krijg toegang tot je vouchers, zelfs offline
- 📅 Bekijk al je besparingen op je voordelenplatform [www.vsoa-voordelen.be](http://www.vsoa-voordelen.be)

*Meer dan 600 aanbiedingen staan voor je klaar!*

**H&M**

  
Carrefour

**IKEA**

**bol.com**  
de winkel van ons allemaal

**Overtuigd?**



Scan  
&  
download

eki  
vita **Edenred**