AFGIFTEKANTOOR BRUSSEL X . P409836

VSOA
OPENBARE SECTOR

# argument

## Internationale Dag van de Openbare Diensten

# EEN PLUIM VOOR ONZE AMBTENAREN

Tweemaandelijks magazine van het VSOA ▪ Openbare Sector van de ACLVB ▪ www.vsoa.eu ▪ juli 2021

## 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

**Interview met staatssecretaris voor Gendergelijkheid Sarah Schlitz** 4
Gesprek met Masanka Tshimanga, voorzitter cel Gender VSOA, en Cindy Willem, vicevoorzittercel Gender VSOA.

**Overheidspersoneel in de kijker** 8
VSOA sluit zich aan bij de eisen van EPSU in het kader van de internationale dag openbare diensten.

**VSOA-Young** 11
Het team van VSOA-Young, de jongerenwerking van het VSOA, is op zoek naar collega's.

**VSOA groeit in 'Les Marronniers'** 14
Een blik op de vakbondswerking in één van de grootste psychiatrische ziekenhuizen van het land.

**Een nieuwe CAO voor het personeel bij bpost** 18
Rekening houdend met het huidig economisch klimaat is VSOA-Post ervan overtuigd dat er een goed akkoord is ondertekend.


## Ontdek ons vernieuwde voordelenplatform Ekivita Edenred

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

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

Registreren kan nog. Surf naar **https://www.vsoa-voordelen.be/mvc/firstvisitsplit.jsp** en vul aan met je identificatiecode (= VSOA lidnummer) en je activatiecode (= generieke paswoord). Daarna kies je meteen je eigen gebruikersnaam en paswoord om toegang te krijgen. Vergeet vervolgens niet de app Ekivita Edenred te downloaden en log in met dezelfde gegevens.

**Meer informatie over de app vind je op pagina 10.**


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

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


# Colofon


**Verantwoordelijke uitgever** François Fernandez-Corrales - Lang Levenstraat 27-29, 1050 Brussel
**Redactieleden:** 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:** Bert Cornelis
**Communicatie:** Cindy Willem
**Beheer & publiciteit:** Bea Foubert
**Vormgeving:** Creative Plus Production
**Drukkerij:** Remy-Roto nv

# Sociaal overleg, het strikte minimum !

Eindelijk! Onze collega's van de privésector hebben een interprofessioneel akkoord (ipa) bereikt. Het gaat evenwel om een mini-akkoord dat nog niet af is, en niet voldoet aan alle eisen van de vakbond. Toch is het een kleine stap in de juiste richting. Het deel over de loonmarge is in handen van de regering. We weten niet wat de toekomst zal brengen. Wat we hopen? De verhoging van het minimumloon, waarbij ongeveer 70.000 werknemers zijn betrokken. Het gaat over het brutoloon. En dit zal dus resulteren in hogere pensioenen én uitkeringen. Het akkoord is dus beperkt – maar evenwichtig.

## Frustratie

Er is ook minder goed nieuws: de ziekenhuissector staat op springen. De beschikbare middelen in de zorg zijn bekendgemaakt. Maar de beloofde acties komen maar langzaam op gang. Zorgmedewerkers zien nog geen verbetering in hun werkomstandigheden. Integendeel: het loon van het zorgpersoneel is voortaan gekoppeld aan de functie – niet meer aan het diploma.

En hoe zit het met het overleg in de openbare sector? Het Intersectoraal Akkoord (ISA) laat op zich wachten De regering heeft andere prioriteiten. De frustratie van de vakbonden is evenredig met de intensiteit van de sociale dialoog zoals de regering die ziet.

Op 30 maart stuurden we onze eisenbundel naar de premier. Na twee herinneringen belandde onze zaak voor het eerst bij Comité A. Dat was op 24 juni. Uiteraard stonden wij paraat. Maar van een gesprek was geen sprake. De voorzitter van Comité A had het blijkbaar te druk en had zich niet voorbereid op onze vergadering. Het kabinet van de premier had, en we citeren, "vluchtig naar onze eisen gekeken", met als enige opmerking dat hij het nog niet eens was over het budget voor het akkoord. "Maar er is een wil", zo klonk het, "om tegen het einde van het jaar een akkoord te bereiken." Het kabinet stemde in met een nieuwe ontmoeting begin september – de start van onze onderhandelingen. Ach, de regering heeft weinig oog voor haar eigen overheidspersoneel. Ze zet eerst het harde werk van de openbare diensten tijdens de gezondheidscrisis in de bloemetjes.

**"Het Intersectoraal Akkoord laat op zich wachten."**

Maar de belofte om die prestaties nadien correct te belonen, is blijkbaar héél moeilijk na te leven.

## Positieve noot

Laten we toch afsluiten met een positieve noot. De zomer is in het land. En we kijken samen uit naar onze vroegere manier van leven – zonder zorgen. We wensen je een heel fijne zomer.
Tot in september, met hopelijk goed nieuws! ■

**François FERNANDEZ-CORRALES**
Algemeen voorzitter VSOA

## Interview met staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, Sarah Schlitz (Ecolo) over haar strijd tegen huiselijk geweld en discriminatie :

# "Waakzaam blijven"

**De Covid-periode, met de lange lockdowns, heeft op dramatische wijze haar sporen nagelaten voor vele vrouwen. Ze betaalden als slachtoffers van huiselijk geweld een hoge prijs. Andere vrouwen verloren hun baan, kwamen in de werkloosheid terecht, in een uitzichtloze situatie. Misschien kwam het via de media niet meteen tot bij u, maar er werd wel degelijk hard gewerkt aan maatregelen om de vrouw tegen huiselijk geweld te beschermen, om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in deze moeilijke periode te garanderen en intrafamiliaal geweld tegen bijvoorbeeld de LGBTQ-groep van mensen te bestrijden. Staatssecretaris Sarah Schlitz (Ecolo), in de federale regering-De Croo bevoegd voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, is vastberaden in dit gesprek voor Argument met Masanka Tshimanga, voorzitter cel Gender VSOA, en Cindy Willem, vice-voorzitter cel Gender VSOA: "Het eerste wat ik als bevoegd staatssecretaris dan ook deed, was een actieplan opstellen tegen dit geweld."**

**Masanka: kan u wat meer vertellen over het ontstaan van dit actieplan?**

**Sarah Schlitz:** "Als parlementslid was ik al actief in de strijd tegen huiselijk geweld. Van bij het begin van de pandemie en de lockdownmaatregelen, stelde ik een parlementaire vraag aan de bevoegde ministers van de vorige regering over wat ze zouden doen om het huiselijk geweld tegen te gaan. Het leek evident dat er zich meer huiselijk geweld zou voordoen. Dat was echter niet hun eerste zorg, en zeker geen prioriteit voor de regering. Maandenlang heb ik met ministers gepraat en advies gevraagd aan verschillende organisaties. We stelden vast dat er drie keer meer oproepen waren bij de hulplijnen. De centra voor gezinsplanning trokken aan de alarmbel, veel vrouwen durfden hun huis niet uit voor, jawel, een zwangerschapsafbreking. Het eerste wat ik als bevoegd staatssecretaris dan ook deed, was een actieplan opstellen tegen dit geweld."

> Over de avondklok: "Ik stelde voor om de verplaatsingen van slachtoffers van huiselijk geweld als een essentiële verplaatsing te beschouwen."

Masanka Tshimanga, voorzitter cel Gender VSOA, staatssecretaris Sarah Schlitz en Cindy Willem, vicevoorzitter cel Gender VSOA.

**Cindy: welke zijn de concrete maatregelen in het plan?**

"Bijvoorbeeld, toen de regering-De Croo de avondklok afkondigde, stelde ik de eerste minister voor de verplaatsingen van slachtoffers van huiselijk geweld als een essentiële verplaatsing te beschouwen. Op die manier konden zij zich ook na de avondklok verplaatsen. We zetten verder in op de chatlijn 'seksueel geweld'. Ze is nu onmisbaar en moet zeker verlengd worden door de gemeenschappen. We kregen middelen voor een grootschalige communicatie- en bewustwordingscampagne, die wellicht in september start. Samen met minister van Overheidsbedrijven Petra De Sutter (Groen) vroegen we de telecomoperatoren om de telefoonnummers niet op hun facturen te vermelden. Dat was een vraag vanuit het maatschappelijk werkveld. Een andere noodzakelijke maatregel was het veralgemenen van het tweede bezoek door de

politie. Tijdens de eerste lockdown voerden sommige politiezones dit principe al wel in. Het idee is dat als een vrouw klacht heeft neergelegd, de politiediensten haar twee maand later opnieuw moeten contacteren om haar situatie te bekijken. In samenwerking met minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden (CD&V), hebben we deze maatregel ingevoerd voor alle politiekantoren in ons land. Alle burgemeesters kregen een brief om hen te herinneren aan de omzendbrief van het college van procureurs-generaal over dit onderwerp. De maatregel voorziet bovendien met terugwerkende kracht dat de slachtoffers die een klacht indienden vanaf 1 januari 2020 opnieuw gecontacteerd moeten worden. Het was zeer nuttig om deze boodschap te verspreiden en we kregen positieve feedback uit het werkveld. Deze maatregel zal dus ook na de pandemie van kracht blijven."

**Masanka: zijn er maatregelen genomen om meer opvangplaatsen te voorzien?**

"Noodopvang is een regionale bevoegdheid. Ik kon echter onderhandelen over uitzonderlijke budgetten als onderdeel van de taskforce "Kwetsbare Groep", die tot doel had hen te ondersteunen die het zwaarst door de gezondheidscrisis werden getroffen. Ik kon 27 opvangcentra voor vrouwelijke slachtoffers van geweld financieel ondersteunen en ongeveer 30 plaatsen kunnen creëren om LGBTQI+ - jongeren op te vangen. Dat was echt nodig omwille van de toename van het intrafamiliaal geweld vastgesteld door organisaties zoals RainbowHouse en de bestaande opvangtehuizen. Jongeren die geen uitweg meer zagen, of die zich tijdens de lockdown hadden geout, werden uitgescholden, slecht behandeld en zelfs geslagen. Over het hele land voorzien we deze nieuwe opvangplaatsen, in Luik, Verviers, Namen en Charleroi, een uitbreiding in Brussel en tien plaatsen in Vlaanderen, waar er nog geen waren. Het budget diende echter enkel voor de opstart, in het beste geval nemen de gewesten en gemeenschappen daarna de werkingskosten voor hun rekening."

**Over haar strategie: "Mijn doel is om voor het huidig heropstartplan en het aangekondigde hervormingsplan een budget te voorzien voor gendergelijkheid."**

Staatssecretaris Sarah Schlitz: "Het eerste wat ik als bevoegd staatssecretaris deed, was een actieplan opstellen tegen huiselijk geweld."

**Masanka: ook los van het partnergeweld hebben vrouwen een hoge prijs betaald voor deze gezondheidscrisis. Dat blijkt uit een analyse van de Nationale Bank in maart 2021. Daar werd echter weinig ruchtbaarheid aan gegeven. Wat denkt u ervan?**

"We beschikken voor België nog niet over exacte cijfers. Op internationaal vlak is er zeker een negatieve impact op vrouwen, en ik denk dat België geen uitzondering zal zijn. Op het werkveld worden vrouwen sowieso minder goed betaald, hebben de meesten onzekere deeltijdse jobs, en het zijn natuurlijk deze jobs die het eerst sneuvelen. We bevonden ons in een vreemde situatie, waarbij enerzijds heel wat vrouwen een sleutelrol opnamen en overbevraagd waren voor sommige jobs, zoals in de zorgsector en in de essentiële winkels. Anderzijds waren veel vrouwen die in de niet-essentiële sectoren werken technisch werkloos. Mijn doel is om voor het huidig heropstartplan en het aangekondigde hervormingsplan een budget te voorzien voor gendergelijkheid."

**Cindy: kan u even ingaan op dat heropstartplan?**

"Voor het eerste heropstartplan, gefinancierd door Europa, wordt een genderevaluatie gemaakt van alle maatregelen voorgesteld door de ministers. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen deelde die voorstellen in al naargelang van hun impact. Het Instituut staat ter beschikking van de leden van de regering om hen te begeleiden bij het implementeren van hun voorstellen die de vrouwelijke tewerkstelling ook bevorderen. Helaas was het merendeel van de voorstellen gericht op eerder mannelijke jobs zoals de informatica en de bouwsector. Europa legt zijn lidstaten op om over gender na te denken. We staan voor een uitdaging, we hebben immers niet genoeg personeel om alle projecten te overzien die er aan komen."

**Masanka: op het niveau van het onderwijs is er nog werk aan de winkel. We merken dat er niet veel vrouwen deelnemen aan toelatingsproeven in bepaalde sectoren, zoals bijv. de bouwsector. Meisjes worden eerder richting het sociale, en jongens richting techniek geduwd. Maar eens iemand – man of vrouw - een goede opleiding heeft genoten, kan die aanspraak maken op alle soorten jobs.**

"De daartoe bevoegde ministers moeten een strategie uitwerken om jonge vrouwen aan te trekken voor die toelatingsproeven. Zo studeren niet veel vrouwen voor ingenieur, en het seksistisch en vrouwonvriendelijk gedrag daaromtrent is een grote hinderpaal. Ook pesterijen spelen daarbij regelmatig een rol. Die strategie moet ingang vinden op het niveau van het openbaar ambt, de overheidsbedrijven, enzovoort. We hebben een budget om jobs te creëren speciaal voor vrouwen. We gaan daarvoor nog rond te tafel zitten met de betrokken organisaties, zoals de vakbonden."

**Cindy: 11 mei was de tiende verjaardag van de ondertekening van het Verdrag van Istanbul, een nuttig instrument voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen en meisjes. Op dit moment hebben 33 landen het verdrag ondertekend, geratificeerd en in werking gesteld, en 11 landen hebben getekend zonder ratificatie. Eén land trok zich recentelijk terug. Dat is op zijn minst onrustwekkend. U hebt een opiniestuk gepubliceerd met een oproep tot bescherming van het verdrag. Waarom is de ratificatie zo belangrijk?**

"Het verdrag is een belangrijk middel om duizenden vrouwen en kinderen te kunnen beschermen over de grenzen van de verdragspartners heen. Het verdrag is een mijlpaal in de verdediging van vrouwen tegen geweld. Het erkent expliciet dat het meestal vrouwen zijn die slachtoffer zijn van geweld. Niet enkel fysiek, maar ook seksueel, economisch en psychologisch geweld. Op dat vlak is het verdrag zeer compleet en erg belangrijk. Turkije trok zich inderdaad terug, we moeten daarom druk uitoefenen op de Turkse president Erdogan.

Hij heeft een poging gedaan om het verdrag af te zwakken. Het is van kapitaal belang dat andere landen nu bevestigen dat het verdrag niet aan kracht heeft ingeboet. België heeft niet alle verdragsverplichtingen uitgevoerd, maar heeft zijn engagement voor het verdrag nog eens herhaald. Met het witboek willen we andere landen aansporen om ook hun verplichtingen na te komen. Behalve België ondertekenden 15 landen het witboek, om aan te tonen dat het verdrag nog steeds erg sterk is. Ze blijven het verdrag respecteren en houden de materie van gendergerelateerd geweld en geweld tegen vrouwen hoog op de politieke agenda."

**Over geweld via het internet: "Het internet heeft zich ontwikkeld zonder dat er grenzen aan gesteld werden, zonder controle, het is de Far West! Alles is er mogelijk. Bovendien: de voorbije 20 jaar is er op dit vlak niet veel werk verricht."**

**Cindy: een jong meisje van 14 jaar oud werd onlangs aangevallen en verkracht door vijf jongeren in Gent. Vier dagen later pleegde ze zelfmoord, nadat beelden van haar gedeeld werden op sociale media. Jammer genoeg is de publicatie van afbeeldingen zonder toestemming eerder de regel dan de uitzondering. U hebt verschillende vertegenwoordigers van de sociale media gesproken om te vragen hoe we kunnen omgaan met dat soort beelden, en welke maatregelen we kunnen nemen voor preventie en bewustwording. Welke initiatieven worden op dat vlak genomen?**

"We hebben veel klachten gekregen van verspreiding van afbeeldingen zonder toestemming. Het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen is bevoegd geworden voor de opvolging van de dossiers rond "revenge porn". Op minder dan één jaar tijd heeft het Instituut 85 dossiers geopend inzake verspreiding van afbeeldingen zonder toestemming, en heeft ze vier rechtszaken aangespannen. Het personeel van het Instituut werd uitgebreid met acht voltijdse medewerkers om deze dossiers op te kunnen volgen. Deze problematiek staat hoog op de agenda van de regering. Daar ben ik van overtuigd, en de minister van Justitie, Vincent Van Quickenborne (Open Vld), hecht veel belang aan deze problematiek. Maar de voorbije 20 jaar is er op dit vlak niet veel werk verricht. Het internet heeft zich ontwikkeld zonder dat er grenzen aan gesteld werden, zonder controle, het is de Far West! Alles is er mogelijk. Bovendien worden opmerkingen die aanzetten tot haat op het internet gezien als een persmisdrijf. We moeten orde op zaken stellen. We werken aan een actieplan tegen online geweld. We ontwikkelen ook een informatieplatform over online seksisme, met handleidingen hoe men zich digitaal kan beschermen, de best practices en reflexen, maar ook met de gegevens van de hulpdiensten. We hadden een eerste ontmoeting met de sociale media en vertegenwoordigers van Google. Er is heel wat motivatie om samen te werken, voornamelijk rond de bewustwording van de gebruikers. Dat kan, zoals we dat nu zien bij Covid, door gebruik te maken van pop-ups. We willen sneller online seksisme kunnen opsporen."

**Masanka: enkele weken geleden stond de strijd tegen discriminatie op basis van geslacht in de schijnwerpers. Maakt België vooruitgang op het vlak van LGBTQ+?**

"Het is opmerkelijk dat België altijd als voorbeeldland wordt aangehaald. We staan op de tweede plaats in de wereld op het vlak van de rechten van LGBTQ+. Andere landen gebruiken onze wetgeving als inspiratiebron. België garandeert heel wat fundamentele rechten voor LGBTQ+. Daar tegenover staat het wantrouwen tegenover LGBTQ+, we moeten dus wel waakzaam blijven. Een wet uitvaardigen die het huwelijk openstelt voor elk geslacht garandeert immers geen mentaliteitswijziging. De huidige cijfers tonen dat LGBTQ+ personen zich onzeker voelen op publieke plaatsen. De meerderheid durft niet hand-in-hand te wandelen of durft zich niet te outen op de werkvloer. Het volstaat niet om tolerant te zijn en te zeggen dat iedereen mag doen wat hij /zij/x wil. Het blijft een taboe. Deze personen moeten net als iedereen ook op de werkplek kunnen praten over hun familiale situatie. We werken aan een SOGIESC-plan, een interfederaal plan voor de rechten van LGBTQ+ personen, op het vlak van sport, onderwijs, milieu en gezondheid, veiligheid... Dat wordt eind 2021 uitgevoerd."

**Over het glazen plafond: "Er moeten in de overheid en de privésector meer transparante procedures komen om meer vrouwen aan de top te krijgen."**

**Cindy: in het werkveld, en in het bijzonder bij het openbaar ambt, zien we maar weinig vrouwen met hoge functies. Hoe pakt u de strijd aan tegen het glazen plafond?**

"De daarvoor bevoegde minister Petra De Sutter gaat na welke de factoren zijn die een rem zetten op de carrière bij vrouwen. Ze heeft een actieplan klaar om het glazen plafond te doorbreken. Zo is op dit moment deeltijds werken voor bepaalde jobs niet (meer) mogelijk. Dat maakt die jobs voor vrouwen minder toegankelijk, en bovendien

Sarah Schlitz (links van Masanka Tshimanga): "Het lijkt me duidelijk dat we een onderscheid moeten maken tussen de loopbaan van mannen en vrouwen voor de berekening van de pensioenen. We moeten er vooral over waken dat vrouwen een waardig pensioen krijgen."

verhindert het mannen om meer tijd vrij te maken voor het huishouden. Het idee is om met discussiegroepen te werken, empowerment te scheppen voor vrouwen, het in de verf zetten van rolmodellen, een systeem op poten te zetten dat het mogelijk maakt voor vrouwen met hoge functies om andere vrouwen bij te staan en op te leiden."

**Cindy: de pandemie heeft de situatie van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen weer 25 jaar achteruit gedraaid. Werk speelt daarbij een sleutelrol. We merken verschillen bij de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid, en het zijn vooral vrouwen die coronaverlof aanvragen... Wat moeten we hieruit afleiden? Hoe kunnen we streven naar meer gelijkheid?**

"Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft een project genaamd "parents at work", gericht op de verzoening van werk- en privéleven. Als de huishoudelijke taken gelijker verdeeld zijn, kunnen vrouwen ook makkelijker carrière maken. In januari 2021 verlengde de regering het ouderschapsverlof van 10 naar 15 dagen. In 2024 zullen dat 20 dagen worden. Maar pesterijen blijven een rem op de tewerkstelling van vrouwen, zowel voor ambtenaren als in de privésector. Zo bestaat er iets als de "boys-club": als een man met een hoge functie vervangen moet worden, wordt iemand gezocht met exact hetzelfde profiel. Er moeten meer transparante procedures komen om meer vrouwen aan de top te krijgen. Meer objectiviteit leidt tot meer kansen voor vrouwen. We willen de bestaande quota-wet evalueren en aanpassen om meer vrouwen in de raden van bestuur te krijgen. Ook de werking van directiecomités moet bekeken worden, het is een prioriteit om vrouwen daarin meer kansen te geven. De quotawet is ondertussen al 10 jaar in werking en we hebben nu meer dan 30 percent vrouwen in de raden van bestuur. In andere sectoren, zoals in de medische sector en in justitie, duurde dat 50 jaar!"

**Cindy: op 11 juni heeft de ministerraad uw 'gender mainstreaming' plan goedgekeurd. Het is opmerkelijk hoe breed het project over alle ministers en kabinetten gedragen wordt. Men spreekt over 186 factoren die aan deze gendergelijkheidsevaluatie onderworpen zullen worden. Kan u daar wat meer over vertellen?**

"We hebben deze keer in de omgekeerde richting gewerkt, in een poging om schot in de zaak te krijgen. De gendermainstreamingwet dateert van 2007, maar de uitvoering ervan gebeurde slechts fragmentarisch en met weinig resultaat. We hebben een enquête laten uitvoeren bij het maatschappelijk middenveld om te kijken welke maatregelen in het regeerakkoord volgens hen prioritair zijn om gelijkheid te bevorderen en om discriminaties weg te werken. Daaruit distilleerden we aanbevelingen voor bijna alle sectoren, en die hebben we doorgespeeld aan de bevoegde ministers. We wachten hun antwoord af. Deze aanbevelingen leggen de lat erg hoog: verbetering van het systeem van deeltijds werken, het politiebeleid voor slachtofferhulp, hervorming van het ouderlijk verlof, structurele aanpassing van het pensioensysteem, een mobiliteitsplan in het kader van de heropstart, het in werking stellen van het akkoord van Parijs, fiscale hervormingen, de sollicitatieprocedures voor het openbaar ambt, hervorming van het strafwetboek, de aanwerving bij Defensie, .... Het gaat deze keer om 186 politieke maatregelen die geïntegreerd werden in het Gendermainstreaming-plan."

**Masanka: het VSOA wil de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op het vlak van pensioenen wegwerken, door het minimumpensioen te verhogen voor vrouwen die geen volledige loopbaan hebben of werkloos zijn, door een pensioenbonus voor vrouwen te voorzien, en door de loopbaanonderbrekingen voor familiale redenen integraal mee te laten tellen voor de berekening van de pensioenen. Wat denkt u daarvan? Werkt u met de minister van Pensioenen samen om deze situatie te verbeteren?**

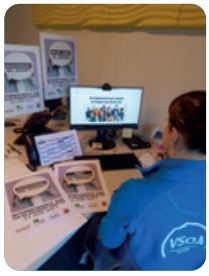
"De minister van Pensioenen Karine Lalieux (PS) liet weten dat ze in september een eerste voorstel klaar zou hebben. Ik heb nog geen zicht op wat ze concreet wil voorstellen. Maar het lijkt me duidelijk dat we een onderscheid moeten maken tussen de loopbaan van mannen en vrouwen voor de berekening van de pensioenen. We moeten er vooral over waken dat vrouwen een waardig pensioen krijgen. "

**Masanka en Cindy: mevrouw, hartelijk dank voor dit interview.** ■

Interview:
**Masanka TSHIMANGA**, voorzitter cel Gender VSOA
**Cindy WILLEM**, vice-voorzitter cel Gender VSOA
**Bert CORNELIS**, redactie Argument

## Internationale Dag van de Openbare Diensten

# Openbare dienstverleners



**23 juni is de door de Verenigde Naties gekozen datum om het belang van de openbare diensten in onze samenleving in herinnering te brengen. Openbare dienstverleners zijn onmisbaar, waardevol en uniek. De pandemie heeft des te meer getoond hoe waardevol hun werk is.**

Overheidspersoneel houdt onze samenleving draaiende. De openbare dienstverleners staan samen in voor veiligheid, zorg, onderwijs, cultuur, telecommunicatie, openbaar vervoer, energievoorziening, postbedeling en nog zoveel meer.

EPSU, de Europese federatie van overheidsvakbonden, besliste dit jaar het werk van het overheidspersoneel dat tijdens de pandemie in de frontlinie stond en vaak zijn leven riskeerde, extra in de kijker te zetten. Vergeten we niet dat enkele duizenden personeelsleden uit de gezondheids- en zorgsector overleden aan COVID-19.

Openbare diensten willen de levenskwaliteit van iedereen verbeteren en zijn een belangrijk deel van de fundamenten van onze democratie: zonder

# in de kijker

winstoogmerk, zonder discriminatie en met de waarborg van gelijke behandeling voor iedereen.
Besparen op openbare diensten, hen uithollen tot op het bot, commercialiseren of privatiseren, is dus geen goed idee.
Beeld u eens in: een samenleving zonder scholen, zonder brandweer, zonder openbaar vervoer....

VSOA sluit zich daarom aan bij de eisen van EPSU:

- geef prioriteit aan openbare diensten van goede kwaliteit met voldoende personeel en gekwalificeerde werknemers voor een toekomst voor iedereen;
- hogere lonen en betere werkomstandigheden voor werknemers in de openbare diensten;
- nee tegen bezuinigingen! Nee tegen privatisering en commercialisering.

**23 juni was een dag van bruisende actie! We danken onze afgevaardigden die meehielpen bij het realiseren van deze campagne.**

VSOA
OPENBARE SECTOR

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

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

*Ontdek hoe veelzijdig onze app is!*

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

*Meer dan 600 aanbiedingen staan voor je klaar!*

H&M · Carrefour · IKEA · bol.com de winkel van ons allemaal

**Overtuigd?**

Scan & download

eki vita · Edenred

# Kom bij VSOA-Young, de jongerenwerking van het VSOA!

**Het team van VSOA-Young is actief op het terrein om jongeren te sensibiliseren en warm te maken voor een actief maar doordacht syndicalisme. De cel Young van het VSOA is een mogelijke vijver van talent voor de toekomst van onze organisatie.**

We willen de archaïsche clichés verbonden met een syndicalisme van weleer, overstijgen en tegelijk de belangen van de personeelsleden vrijwaren.

### Wie zijn wij?

Young bestaat uit afgevaardigden jonger dan 35 jaar uit de verschillende beroepsgroepen van het VSOA, door hun groep aangeduid.
Onze ambitie is niet alleen jongeren aan te trekken op weg naar een job binnen het Openbaar Ambt, maar we willen graag de spreekbuis zijn van 'alle' leden jonger dan 35 jaar van het VSOA.

### Wat zijn onze doelstellingen?

Samengevat in enkele woorden:

- Samenwerking ontwikkelen tussen de verschillende onderdelen van onze vakbond;
- dialoog en banden met de verschillende onderdelen in onze samenleving, zoals politieke, economische of academische actoren;
- jongeren uit het openbaar ambt vertegenwoordigen en informeren;
- de leden van de cel tot 'ambassadeurs' van onze organisatie maken.

### Wat zijn onze huidige projecten?

Enkele van onze belangrijkste projecten:

- de jongerenbeweging Young een nieuw elan geven;
- jongeren maximaal bereiken door onze aanwezigheid op sociale media: Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok en andere, de moderne communicatiemiddelen van vandaag.

Om de verschillende sectoren van het VSOA op zijn best te vertegenwoordigen en ons team aan te vullen, zijn we op zoek naar collega's werkzaam binnen volgende openbare diensten: **federale, gewestelijke, lokale en regionale besturen, spoor, defensie, onderwijs, financiën, rechterlijke orde, politie, bpost en Proximus.**

### Meedoen

Ben je afgevaardigde in één van die overheidsdiensten en jonger dan 34 jaar, aarzel niet en contacteer **young@vsoa.eu**

Je wil wel een steentje bijdragen, maar geen actief Young teamlid worden: we zijn ook op zoek naar leden en afgevaardigden om het team bij te staan bij zijn activiteiten.

Elke hulp, hoe klein ook, is belangrijk.
Aarzel niet en contacteer ons. ■

## Het huidige team van VSOA-Young

Jason Demarets vervoegde ook het team.
We stellen hem aan jullie voor in de volgende editie Argument.

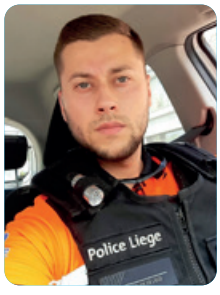
Shana Gansemans - bpost
Bpost - Voorzitter Nl Young

Amine Halali
Actiris - Voorzitter FR Young

Soraya Paux
Franstalig onderwijs

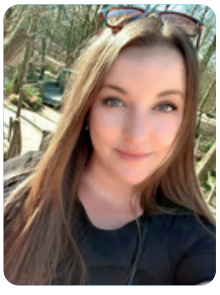
Kjel Vanhonacker
Onderwijs

Ava Vandekerckhove
FOD Werkgelegenheid




Adrien Counet
Politie

Joffrey Lagamme
Franstalig onderwijs



Elisia Van der Sloten
Bpost

Raphael zaratin
Rechterlijke orde

Vincent Vanolande
Bpost

# Wettelijk vermoeden van arbeidsongeval bij telewerk

**Ongevallen gebeuren nu eenmaal, ook op onze thuiswerkvloer. Nu veel meer personeelsleden te maken hebben met telewerk/thuiswerk, brengen we kort de regeling arbeidsongeval in herinnering en daarbij het wettelijk vermoeden bij telewerk.**

Er zijn twee vormen van telewerk: structureel en occasioneel. Er was al langer een uitgewerkt kader 'arbeidsongevallen' bij structureel telewerk, aan de hand van een schriftelijke overeenkomst.
De arbeidsongevallenwetgeving kent sedert 27 januari 2019 het wettelijk vermoeden van een arbeidsongeval, nu ook voor occasioneel telewerk, mits het bestaan van enige schriftelijke toelating om te telewerken. Dat kan zelfs een sms of e-mail zijn. De arbeidsongevallenwet van 1967 regelt dat voor de overheidssector, deze van 1971 voor de private sector.
Het verplicht telewerk op grond van de ministeriële besluiten tijdens de coronacrisis, valt, tenzij de regeling structureel telewerk van toepassing is bij de werkgever, ook onder de regelgeving van het "occasioneel telewerk". Dit wettelijk vermoeden geldt dus ook voor het verplichte "corona"- telewerk. Dit beschermt de personeelsleden en vereenvoudigt de procedure.

### Gewoon arbeidsongeval op werkvloer

Een arbeidsongeval is het ongeval dat zich tijdens en door de uitoefening van het ambt heeft voorgedaan en dat een letsel veroorzaakt. Er bestaat een wettelijk vermoeden dat een ongeval dat plaatsvindt tijdens de uitvoering van het ambt, behoudens tegenbewijs, wordt geacht door de uitoefening van het ambt te zijn gebeurd.
De andere voorwaarden voor kwalificatie als arbeidsongeval, blijven uiteraard gelden (let-

sel, plotse gebeurtenis en causaal verband). Het letsel hoeft niet noodzakelijk arbeidsongeschiktheid tot gevolg te hebben, en kan ook betrekking hebben enkel op schade aan prothesen (bijv. gebroken leesbril…). Het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's Fedris heeft trouwens recent zijn visie herzien: voortaan kan in sommige gevallen een besmetting met Covid19 als arbeidsongeval worden beschouwd.

## Regeling arbeidsongeval bij telewerk

### Ongeval thuis: tijdens en door de ambtsuitoefening en op de plaats van het telewerk

Sedert 27 januari 2019 is er een wettelijk vermoeden dat het ongeval overkomen aan de telewerker, behoudens tegenbewijs door de werkgever, wordt geacht te zijn gebeurd tijdens de uitoefening van het ambt, onder volgende voorwaarden:

1. Als het ongeval gebeurt op de plaats die schriftelijk is vermeld als de plaats om zijn werk te verrichten, in een telewerkovereenkomst of in enig ander document dat het telewerk generiek (= wederkerend) of punctueel (= occasioneel), collectief of individueel, toelaat. Het kunnen ook meerdere plaatsen zijn.
   Als de plaats niet werd vermeld, is dit vermoeden van toepassing op de woonplaats of de plaats waar het telewerk gewoonlijk wordt uitgevoerd,

en

2. als het ongeval gebeurt tijdens de periode van de dag die is vermeld in dat document als periode waarin arbeid kan verricht worden.
   Als de periode niet werd vermeld, is het vermoeden van toepassing tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou zijn tewerkgesteld.

Let wel, de werkgever kan dit wettelijk vermoeden weerleggen aan de hand van bewijsstukken.

Voor een arbeidsongeval op een andere plaats en tijdsstip, geldt dit wettelijk vermoeden dus niet en is het aan de telewerker zelf om het bewijs te leveren van dit arbeidsongeval. Verblijf je op een andere plaats dan thuis om je telewerk' te doen, vraag dan het akkoord aan

je werkgever, en ook voor de duur ervan.
Let wel, als je je kwetst terwijl je herstellingswerken of huishoudelijke taken uitvoert, is dat geen arbeidsongeval. Het ongeval moet immers gelinkt zijn aan de beroepsrisico's van het werk of van de werkomgeving.

De andere voorwaarden voor kwalificatie als arbeidsongeval (letsel, plotse gebeurtenis en causaal verband) blijven van toepassing.

### Ongeval op de weg naar het werk: ook bij telewerk

De arbeidsongevallenwetgeving voor de overheid verwijst hiervoor naar de regeling van de private sector. Gelijkgesteld met een arbeidsongeval, is het ongeval van de telewerker dat zich voordoet op het traject van de plaats waar het telewerk wordt uitgevoerd naar de plaats waar de telewerker zijn lunch neemt of zijn lunch neemt/afhaalt, en omgekeerd. Hetzelfde geldt voor het traject van de telewerker naar de school of opvangplaats van zijn kinderen en terug naar de plaats van het telewerk.

## Wettelijk vermoeden

Een wettelijk georganiseerd vermoeden heeft het voordeel dat het telewerkende slachtoffer van het arbeidsongeval geen bewijs meer hoeft te leveren dat het wel degelijk om een arbeidsongeval gaat.

De enige voorwaarde is een schriftelijk bewijs dat occasioneel telewerk wordt toegestaan. De wet legt geen specifieke vormvoorwaarden op. Een eenvoudige e-mail of zelfs een sms kan voldoende zijn. Het initiatief kan bovendien zowel van de werknemer als de werkgever komen. Dit schriftelijk document kan collectief (bijv. een arbeidsreglement, een telewerkreglement, …), of individueel voor één specifiek personeelslid zijn (bijv. een bijlage bij de arbeidsovereenkomst, een e-mail, …).

Steeds beslist de werkgever over de erkenning van het arbeidsongeval. Het wettelijk vermoeden is dus niet absoluut, de werkgever kan het weerleggen, maar de bewijslast ligt dan bij de werkgever. ■

Bea FOUBERT

## Arbeidsongevallenwetgeving

Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Wet van 10 april 1971 Arbeidsongevallenwet.
https://www.fedris.be/nl/FAQ-Covid-19 ■

# VSOA groeit in ‘Les Marronniers’

**Het (CRP) Regionaal Psychiatrisch Centrum ‘Les Marronniers’ is een van de grootste psychiatrische ziekenhuizen van het land.**

**Sinds 1881 gevestigd in de historische stad Doornik.**

V.l.n.r.: Sandy Vigoureux, François Doyen, Michael Dewatripont en Johan Neirinckx

Het CRP werd in 1996 een organisatie van openbaar nut verbonden aan het Waals Gewest en de bevoegdheid van het Sectorcomité XVI. Het is dus VSOA-FGGA (RW) Waals Gewest die de belangen behartigt van onze talrijke leden in het ziekenhuis.
Deze reusachtige instelling telt meer dan 1.000 werknemers (80 beroepen) en is onderverdeeld in 3 verschillende activiteitensectoren: de Gespecialiseerde afdeling, de Beveiligde Psychiatrische afdeling en het Psychiatrisch Verzorgingstehuis, d.w.z. 735 bedden.

## De delegatie

De delegatie van het VSOA is de afgelopen maanden aanzienlijk gegroeid, met name dankzij de onvoorwaardelijke steun van onze voorzitter sector Waalse regio, Francine Collin. Het team bestaat uit Jonathan Vandevandel (vaste afgevaardigde), Sandy Vigoureux (vaste detachering), Johan Neirinckx (vrijgestelde) en onze afgevaardigden: Laetitia Allard (verpleegster), Marie-Jo Ledent (schoonmaakmedewerker), Michael Dewatripont (bewaker), Philippe Delavallée (verpleegster), Ahmed Draoui (opvoeder), François Doyen (verpleger), Cathy Raton en Christelle Decarpenterie (schoonmaakmedewerkers).

## Inzet

"Er is geen gebrek aan werk, want de uitdagingen voor het CRP ‘Les Marronniers’ zijn enorm: hervorming van de geestelijke gezondheidszorg, wijziging van de wet op de internering, hervorming van de kinderpsychiatrie, intensivering van de zorg, bouw van de nieuwe HPS (Hospital Psychiatry Security ) en binnenkort de IFIC (functieclassificatie), zoveel projecten die moeten worden opgevolgd om onze leden zo goed mogelijk te informeren en te ondersteunen" , vertelt Johan.
Johan was gedurende 25 jaar aan de slag als verpleger bij het CRP voor hij de voltijds vakbondsafgevaardigde werd.

Maar elke verandering vereist inzet en gaat gepaard met herzieningen, wat uiteraard gemakkelijker gezegd dan gedaan is, vooral wanneer de institutionele gewoonten reeds verschillende decennia bestaan en de werking van het ziekenhuis bepalen!

## Problemen

Naar aanleiding van een aantal slechte werkingen, met name op het gebied van de veiligheid en het welzijn van het personeel, werd in 2019 op verzoek van het VSOA een risicoanalyse psychosociale belasting uitgevoerd door een externe audit.

De resultaten van de audit vragen om een herziening van vele processen en een grondige mentaliteitsverandering: het oude management moet plaats maken voor een samenwerkend management!
Uit de resultaten van de analyse blijkt dat veel personeelsleden hieronder te lijden hebben: er moet snel een actieplan worden opgesteld.
Het VSOA steunt de nood van het MSP-personeel (Maison de Soins Psychiatriques) om bij het CRP te horen; we zorgen ervoor dat de werknemers in elke sector en in de veiligheidsdienst hun opdrachten in alle veiligheid kunnen uitvoeren; we zien erop toe dat de werklast van de werknemers billijk is en aangepast aan hun respectievelijke functies; we hebben ervoor gezorgd dat de operationele verslagen zo objectief mogelijk worden opgesteld en dat de werknemers in staat zijn hun loopbaan bij het CRP voort te zetten; tot slot zorgt het VSOA ervoor dat een efficiënt mobiliteitsbeleid voor het personeel wordt ingevoerd.
Het VSOA is ook actief in gevoelige kwesties zoals homofobie en racisme.

## Gezondheidscrisis

In maart 2020 werd het CRP hard getroffen door de gezondheidscrisis als gevolg van het coronavirus, zoals elk ziekenhuis in het land. Verzorgers worden geconfronteerd met COVID-19 en daarbovenop met een gebrek aan persoonlijke beschermingsmiddelen. De MSP wordt getroffen, andere eenheden volgen, terwijl de zorgverleners werken zonder handschoenen, zonder maskers en geconfronteerd worden met ontoereikende werkkledij!
De vakbondsorganisaties werd de toegang tot de Covid Task Force van het CRP geweigerd, terwijl de ongerustheid onder het personeel toenam. De VSOA-delegatie liet van zich horen en eiste de invoering van een dagelijkse nieuwsbrief voor de werknemers van het ziekenhuis. De gemelde problemen door de leden worden aan de Algemene Directie a.i. gemeld, zodat aanpassingen kunnen worden aangebracht om aan de behoeften te voldoen.
Het VSOA becommentarieert elke nieuwsbrief en deelt gedurende de eerste maanden van de pandemie elke voor het personeel verkregen vooruitgang mee.
Wanneer het MSP met zijn eerste cluster wordt geconfronteerd, eist het VSOA de sluiting van zijn 4 zorgeenheden om de verspreiding van het virus te voorkomen. Het VSOA zal zijn expertise ter beschikking stellen bij de oprichting van de 2 "Covid"-zorgeenheden van het CRP.

Het CRP wordt echter niet geconfronteerd met de drama's van de eerstelijns ziekenhuisafdelingen. Wij worden geconfronteerd met een toename van agressiviteit bij patiënten die opgesloten zitten en gedwongen zijn hun mobiliteit te beperken. Het VSOA brengt hulde aan het werk dat door alle collega's in ziekenhuizen in het hele land is verricht.
Het VSOA verkrijgt dat het personeel kan genieten van bepaalde beschermende maatregelen die van toepassing zijn in de andere PIO's van het Waalse Gewest, met een uitzondering in verband met de uitsluiting van het toepassingsgebied van de circulaire van minister De Bue. Het VSOA betreurde deze uitsluiting en blijft dit doen, ondanks protesten bij het Directoraat-generaal en bij de twee betrokken ministers in Sectorcomité XVI.
Tussen februari en april 2021 heeft het CRP zijn vaccinatiecampagne voor personeel en patiënten uitgevoerd.

## Dagelijkse routine

De afgevaardigden bezoeken regelmatig de afdelingen en zorgeenheden om zich op de hoogte te stellen van de situatie, de behoeften en de problemen van de leden; de rondgangen zijn ook een gelegenheid om met hen de balans op te maken en/of de toetreding van nieuwe aangeslotenen te verkrijgen.
Dankzij ons vakbondslokaal organiseren wij regelmatig een permanentie en zijn onze afgevaardigden (vrijgestelde en lokale) in de mogelijkheid de leden te ontvangen in alle vertrouwelijkheid en op een moment dat het hen past. Hetzij door de wachtdienstfunctionaris, hetzij door zijn referentieafgevaardigde. Daarom zorgt het VSOA bij de CRP, net als bij de andere entiteiten, administraties en instellingen, voor een aangepaste en "op maat gesneden" dienstverlening, naast haar vakbondsopdrachten en verantwoordelijkheden.
Specifieke problemen worden behandeld door de overlegorganen, waarbij het BOC en het CPBW gescheiden zijn van het CRP, hetgeen veel investering en beschikbaarheid van de afgevaardigden vergt.
De delegatie besteedt ook bijzondere aandacht aan haar technici (deskundigen) die specifieke punten binnen de instanties komen bepleiten.
Sandy Vigoureux, permanent gedetacheerde en zorgkundige de afgelopen 20 jaar, is bovendien een onmisbare schakel voor onze leden met de Sociale Dienst van de Waalse Regering (SSRW), die hen begeleidt en zo nodig bijstaat in hun inspanningen.

## Dynamisch

Het VSOA draagt zijn waarden uit binnen het CRP "Les Marronniers", het blijft vooruitgang boeken dankzij het dynamisme en de betrokkenheid van zijn delegatie. Het VSOA bij de CRP..., een vakbond die representatief is en dicht bij zijn leden en de werknemers van de instelling staat. ■

VSOA-FGGA-RW

Meer informatie over de geschiedenis van het centrum is te vinden via de website www.marronniers.be

# Kinderopvang laat van zich horen

**De kinderopvangsector, een vergeten maar essentiële sector, laat van zich horen: geen erkenning van het werk tijdens de pandemie; gebrek aan een erkenningspremie ondanks de COVID-risico's; de door de regering voorziene hervorming van de opvangcentra is helemaal ontoereikend, de herziening van de omkaderingsnormen wordt vergeten; een garantie voor een statuut en een correcte verloning; een ambitieus meerjarig non-profit sociaal akkoord sluiten dat aan het personeel van de kinderopvang toelaat te genieten van barema's en arbeidsvoorwaarden die gelijklopen met die van de andere beroepen in de non-profitsector.**

Beste ouders, wat zullen we met jullie kleuters doen?

Financieel al zwaar aangetast door de gezondheidscrisis stonden de professionelen uit kinderopvang altijd klaar om de kinderen van alle gezondheidsactoren die zich hebben ingezet om talrijke zieken in leven te houden, op te vangen.

## Geen aandacht

Tot op heden is er geen enkele aandacht voor een opwaardering en nu komt die fameuze hervorming van de kinderopvang er nog aan, waarbij de nodige maatregelen werden verwacht, zoals een versterking van het onthaalpersoneel, de financiering van de directieposten of de toegang tot een arbeidsovereenkomst voor de geconventioneerde onthaalmoeders om ze uit hun bestaansonzekerheid te halen.

Tegenwoordig wordt de rekrutering maar zwaarder, kinderopvang is een beroep dat geen jongeren meer aantrekt, wegens te dwingend, door de moeilijke uurregelingen, het te veel aan kinderen om over te waken, de slechte werkvoorwaarden en een te laag loon.

Een omschakeling die schadelijk is voor de kwaliteit van de opvang. Om zijn beroep goed uit te oefenen is er onthaal, aandacht, geduld en liefde nodig om de fundamenten te leggen voor het beginnende leven van onze kleuters. Er wordt steeds meer gevraagd, het gaat steeds sneller. Maar het personeel behandelt geen voorwerpen, de kinderen zijn geen machines. Het personeel bouwt en waakt over het welzijn van alle kinderen van wie de ouders aan het werk zijn. Ze zijn essentieel in de samenleving. Tijdens deze pandemie stelt men zich anders vragen over ieders keuze in zijn levensprioriteiten. Het is hoogtijd dat de omkaderingsgraad en de kwalificaties van het personeel worden herzien. Die vragen moeten alle aandacht krijgen bij de herfinanciering van de sector.

## Hoogtijd

Het is nog niet te laat maar wel dringend dat de professionele werkers worden erkend en gewaardeerd. Laten we hun de middelen geven zodat ze hun taak voor de kinderen en hun familie correct kunnen vervullen. ■

**Brigitte COLLIN**
Voorzitster van de regio
Brussel VSOA-LBR

## Sociaal akkoord 2021-2022

# “NEEN” voor VSOA-Spoor

**Het Bestendig Comité dat vergaderde op 4 juni 2021 besliste éénzijdig een negatief advies uit te brengen over het door de Belgische Spoorwegen voorgestelde Protocol van Sociaal Akkoord 2021-2022.**

Tijdens het Sturingscomité van 3 juni bracht VSOA-Spoor de Directie in herinnering welke de legitieme verwachtingen zijn van het spoorwegpersoneel inzake het Protocol van Sociaal Akkoord 2021-2022. Helaas moeten we vaststellen dat er na weken van onderhandelen niets van deze verwachtingen wordt ingelost.

We hebben het management nogmaals herinnerd aan de moeilijke werkomstandigheden tijdens de pandemie alsook aan de reeds geleverde inspanningen de laatste jaren.
Voor VSOA-Spoor is het ondenkbaar dat deze ‘budget neutrale dialoog’ met te veel onbekende en te wazige factoren wordt verdergezet.

© Belgaimage - Jonas Hamers

### Samenwerken

De Belgische Spoorwegen staan de komende jaren voor belangrijke uitdagingen. Als publieke aanbieder van spoorvervoer vormen de Belgische Spoorwegen een essentiële schakel in het aanbod en de versterking van duurzame mobiliteitsoplossingen voor ons land. De uitdagingen zijn weliswaar verschillend voor Infrabel en voor de NMBS, maar hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat alle medewerkers van de betrokken entiteiten zullen moeten samenwerken om ze te realiseren.
Deze uitdagingen zijn bovendien essentieel voor de continuïteit van de activiteiten van de Belgische Spoorwegen. Aan deze uitdagingen zijn zowel technische, commerciële, financiële, sociale als organisatorische aspecten verbonden.
De gedelegeerd bestuurders van de entiteiten gaven toelichting en duiding over de concrete inhoud van deze uitdagingen en de bijzonder precaire financiële situatie van zowel Infrabel als de NMBS, meer bepaald als gevolg van de COVID-crisis. Daarnaast is ook de timing besproken van de totstandkoming van de toekomstige beheerscontracten (openbaredienstcontract voor de NMBS en performantiecontract voor Infrabel). Deze zouden eind 2022 – begin 2023 moeten worden gefinaliseerd. De inhoud, die tot op vandaag onbekend is, zal bepalend zijn voor de organisatie, de middelen en de prioriteiten. En dus potentieel een invloed hebben op de werkorganisatie binnen de entiteiten.

### Prioriteiten

Uit onderstaand voorstel van sociaal akkoord blijkt dat de tewerkstelling, de aandacht voor de operationele activiteiten en het welzijn en de ontwikkeling van de medewerkers doorheen hun loopbaan bij de Belgische Spoorwegen als prioritaire punten worden vooropgesteld.
Hieronder staan de onderwerpen die in het Sociaal akkoord zijn besproken.

**Werkgelegenheid:** kwantitatieve en kwalitatieve aspecten; op niveau van de Belgische Spoorwegen; deeltijds statutaire aanwervingen.
Interne mobiliteit en ontwikkeling van de medewerkers: professionele reconversie (herscholing); loopbaan Rangen 3; Reward plan.

**Welzijn:** gebruik van nieuwe planningtools voor bepaalde beroepscategorieën met het oog op een beter evenwicht werk/privé; thuiswerk; recht op deconnectie; New way of working.

**Werkorganisatie:** herziening en update van de bundel 541; annualisering van de referentieperiode; vrijwillige overuren; specifieke dossiers Operatoren Besturing Infrastructuur binnen Infrabel; invoering van een aanvullend systeem van opeenvolgende ploegen; combinaties binnen prestaties.

**Koopkracht en diverse voordelen:** verhoging van de maaltijdcheques van 5,5 naar 6,5 euro; verlenging van de hospitalisatieverzekering; tussenkomst in de begrafeniskosten zal aan een analyse onderworpen worden en in lijn gebracht worden met bestaande marktpraktijken; optrekken van het plafond voor rente ongevallen op weg naar of van het werk voor statutaire medewerkers.

### Meer info

U vindt alle informatie op onze website
http://www.vsoa-rail.be
VSOA-Spoor zal zijn standpunt officieel meedelen tijdens het komende Sturingscomité van juli. We zijn vastberaden en vragen om de rechtmatige verwachtingen van het spoorwegpersoneel te aanhoren. ■

Nieuwe CAO 2021-2022 bij bpost

# Meer welzijn en koopkracht

**De voorbije maanden werd er onderhandeld over een nieuwe CAO voor de periode 2021-2022 bij bpost. Samen met de andere vakbonden en het bedrijf is er door VSOA-Post gezocht naar een gezond evenwicht. In deze CAO wordt er gestreefd naar een verbetering van het welzijn en van de koopkracht van alle personeelsleden van bpost. Het VSOA en de andere vakbonden hebben groen licht gekregen van hun achterban om deze overeenkomst te ondertekenen.**

© Belgaimage - Jonas Hamers

## Koopkracht

De verhoging van de koopkracht is dus één van de belangrijke pijlers. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bijdrage van de werkgever voor maaltijdcheques verhoogd naar het maximum. Ook de jaarlijkse cadeaucheques en ecocheques worden naar het wettelijk maximum verhoogd.

Reeds jaren streven we als vakorganisatie naar een volwaardige dertiende maand. In de vorige CAO (2019-2020) hebben we dit behaald voor alle DA-contractanten. In dit akkoord komen we hier dichter bij voor de statutaire en baremiek contractuele personeelsleden. De eindejaarstoelage zal verhoogd worden met 50 euro bruto in 2021 en nogmaals 50 euro bruto in 2022. Dit kan evenwel enkel voor zij die nog niet aan het maximumbedrag (volwaardige dertiende maand) zijn geraakt. Deze maatregel heeft ook een invloed op de perequatie van de pensioenen, wat dus ook een impact heeft voor onze gepensioneerde statutaire oud-collega's.

Voor de personeelsleden van Retail en Postinfo (CC) wordt er een verhoging van de productkennistoelage voorzien van 4 %. De ARAB-vergoeding wordt verhoogd met 25 % en de bedrijfstoelage met 50 %. De DA-contractanten zullen vanaf 1 juli 2021 eveneens recht hebben op de bedrijfstoelage, weliswaar à rato van 50 % van de andere statuten. Voor het knelpuntberoep chauffeur C/CE wordt daarnaast ook nog een verhoging voorzien van de premie voor het uitblijven van ongevallen en wel met 30 % voor de C-rijbewijzen en 55 % voor de CE-rijbewijzen. Om dit plaatje volledig te maken is er ook een eenmalige aanwervingspremie van 200 € voor de chauffeurs C/CE (voor alle wervingen vanaf 1 april 2021).

## Welzijn

Het proces voor het aangepast werk op basis van lichamelijke of psychische beperking wordt geherdefinieerd. Vanaf nu is er een positieve benadering in de plaats van de oude restrictieve aanpak. Bovendien wordt er een supplementair budget vrijgemaakt. De erkenning van de ernstige ziektes en gebrekkigheden (artikel 50) zal gebeuren op basis van een onderzoek van twee onafhankelijke artsen en dit aan de hand van een sterk vereenvoudigde procedure.

Er komt ook een alineëring van de statutairen ten opzichte van de contractuelen inzake het deeltijds werken om medische redenen. Naast de huidige enige mogelijkheid van te werken à rato van 50 %, komt er nu ook de mogelijkheid om te hervatten aan 60, 70, 80 of 90 %. De maandelijkse controles worden vervangen door een driemaandelijkse. Het herintegratietraject voorziet ook dat de functie vacant wordt verklaard van zodra er een definitieve medische ongeschiktheid (beslissing C) is vastgesteld.

Bpost gaat werken aan een verbeterde juridische bijstand voor personeelsleden die slachtoffer zijn van agressie. Dit zal gebeuren door een vereenvoudiging van de procedure en het ter beschikking stellen van typedocumenten. Tenslotte komen er extra maatregelen om de ergonomie te verbeteren bij thuiswerk.

### Verlenging van bestaande akkoorden

Vier belangrijke akkoorden uit het verleden worden verlengd:

- De clausule 'bescherming tegen ontslag'
- De eindeloopbaanonderbreking (afhankelijk van het behoud van het huidig wettelijk kader)
- Behoud van de Niet Recurrente Bonus
- Indexering van de barema's voor DA-contracten voor de duur van de CAO

### Andere akkoorden

De DA-contractuelen zullen vanaf 2021 **één dag extra-wettelijk verlof** bekomen. Daarnaast wordt er nog een dergelijke verlofdag toegevoegd van zodra men minstens 3 jaar bedrijfsanciënniteit heeft.

Bpost is in volle transitie van een postaal brievenbedrijf naar een logistieke speler in de e-commerce markt. Hierdoor moet het volledige operationele netwerk herdacht en aangepast worden. Het bedrijf gaat de volgende jaren onderzoeken hoe deze infrastructuur moet evolueren en dit met het optimale gebruik en i**nvestering in de huidige vijf sorteercentra.** Ook in het distributienetwerk zal men verder investeren in de kantoren. Dit alles zal gebeuren in overleg met de vakbonden.

Bpost wenst verder in te zetten op ecologie. Het bedrijf verbindt er zich zo toe om na te gaan of er een systeem van **fietsleasing** ten voordele van het personeel kan ingevoerd worden. Ook laadpalen voor elektrische fietsen zullen in de komende maanden in de eerste kantoren zichtbaar worden. Deze kunnen door het personeel gratis gebruikt worden. De fietsvergoeding wordt eveneens opgetrokken tot 0,24 euro per km (maximaal toegestane bedrag).

Het **poetspersoneel** blijft bpost-personeel en zal dus **verder betaald blijven** door het bedrijf. Enkel de operationele leiding en planning worden toevertrouwd aan de externe partner(s). Deze garantie is een opluchting na jaren van onzekerheid voor deze personeelsgroep!

Ten slotte is er het akkoord om een grotere transparantie te creëren inzake de **niet-baremiek** contractuelen qua loonvoorwaarden en het daaraan gevoerde beleid van bpost. Deze openheid moet er voor zorgen dat de personeelsleden die een dergelijk contract tekenen, op voorhand heel duidelijk weten waar ze aan toe zijn en dat zij zich kunnen laten bijstaan door hun vakbond. Op geregelde tijdstippen zal deze problematiek besproken worden met de vakorganisaties.

### Goed akkoord

Rekening houdend met het huidig economisch klimaat is VSOA-Post ervan overtuigd dat er een goed akkoord is ondertekend. Dit akkoord is enerzijds een verderzetting van de CAO's uit het verleden, maar anderzijds ook een garantie op verdere duurzame en voltijdse tewerkstelling. Het geeft ook het bedrijf de kans om verder te groeien en klaar te zijn voor ethische concurrentie. ■

## Nieuwe aanwinst bij VSOA-Post

In Henegouwen is het team van VSOA-Post versterkt met Julien Deflandre. Hij werkt reeds geruime tijd als postman in Fleurus, waar hij als lokale afgevaardigde zijn collega's met verve vertegenwoordigde. Hij is heel gemotiveerd. De waarden van het VSOA, solidariteit, eerlijkheid en vrijheid, zijn heel belangrijk voor hem. Toen er een plaats vrij kwam als sectorafgevaardigde vond hij het moment om te solliciteren. Hij zal deze nieuwe taak opnemen in de streek van Fleurus, Charleroi, Beaumont en Philippeville. Veel succes, Julien. ■

# Moeizame sectorale onderhandelingen

**In aanwezigheid van minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden (CD&V) startten op 12 februari 2021 de sectorale onderhandelingen. Maar tot op heden verliepen de onderhandelingen erg moeizaam.**

In het protocolakkoord van het vorig sectoraal akkoord van 2018 beloofde de overheid om tweejaarlijks vanaf 2020 een vergelijkende monitoring uit te voeren van de loonschalen van het openbaar ambt en het dan al geldende maximum voor de maaltijdcheques. Niets te vroeg dus om de onderhandelingen te starten.
De minister verdedigde haar keuze voor structurele maatregelen waarbij zowel de loonfactor een cruciale rol speelt, alsook andere factoren (rekrutering, digitale ondersteuning, ...) die van de politie een aantrekkelijke werkgever moeten maken.

## Valse noot

Maar eind februari begonnen de onderhandelingen echter met een valse noot. De overheid kwam namelijk terug op haar afspraken die ze tijdens de vorige vergaderingen had gemaakt en bovendien nog door de minister werden bevestigd. Goede onderhandelingen vallen of staan evenwel met het eerbied voor het gegeven woord.
Begin maart gingen we dan maar opnieuw aan tafel. Eén grote teleurstelling: weeral van overheidswege geen enkel concreet voorstel, maar wel opnieuw een vraag tot uitstel omwille van verschillende redenen.
Begin april deed dan de overheid eindelijk een concreet voorstel voor het kader van de agenten van politie. Maar een vlugge berekening leerde ons dat er slechts een verhoging zou komen van 30 tot 50 euro netto per maand voor een zeer beperkte groep, terwijl het grootste deel van het personeel in de kou zou blijven staan.

Eind april kregen wij een nieuw voorstel, maar tegelijkertijd werd een aantal loonschalen uit deze sectorale onderhandelingen gehaald, wat voor ons onaanvaardbaar was. Bovendien werden de weddeschalen van het CALog niveau B (generiek) nog steeds niet meegenomen (zij verdienen nog steeds 5 % minder dan de gelijkwaardige schaal in het openbaar ambt). Tijdens hetzelfde onderhandelingscomité lichtte de overheid een tipje van de sluier over de 'kwalitatieve' eisen, zonder verdere details kenbaar te maken. Plots werden deze ook aan de loononderhandelingen gekoppeld.

## Vestzak-broekzak

Begin mei werd ons de dag voor het onderhandelingscomité een nieuw voorstel overgemaakt. Een voorstel dat nog steeds niet voldeed aan de verwachtingen van de vakorganisaties, maar ook niet aan de doelstellingen van de minister zelf, namelijk de functie van personeelslid bij de geïntegreerde politie opnieuw attractief maken en het corrigeren van onze lonen na 20 jaar stand-still. Het vervroegen van de inwerkingtreding van het systeem van de maaltijdcheques met 6 maanden (op 1 mei 2022) werd door de overheid als een enorme tegemoetkoming gezien in deze onderhandelingen, terwijl dit net een beslissing was uit het vorig sectoraal akkoord van 2018. Een

beslissing die trouwens werd genomen om de administratieve afhandeling van de verschillende maaltijdvergoedingen te vereenvoudigen. Bovendien is dit voor een groot aantal personeelsleden die nu recht hebben op de maaltijdvergoedingen een vestzak-broekzakoperatie.

En dan .... houd u vast ... de overheid beweerde dat er helemaal geen sprake was van een 20 jaar stand-still, omdat we regelmatig een indexverhoging kregen.... Alsof wij bijna tevreden moesten zijn dat de politie, zoals de rest van de bevolking, een indexaanpassing krijgt.

Op dat moment was de temperatuur van de vergadering zodanig gestegen dat de onderhandelingen door de overheid werden afgebroken.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront stuurde vervolgens twee brieven naar de minister van Binnenlandse Zaken met de volgende voorstellen:

- de vraag om de delegatie van de overheid samen te stellen met echte onderhandelaars die de politieoverheid werkelijk vertegenwoordigt, dit als duobaan/opdracht, met de Commissaris-generaal en de Voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie;
- een meer directe relatie tussen de minister en de vakorganisaties. Een goede praktijk die haar voorgangers wel toepasten.
- het feit dat we niet zullen deelnemen aan bilaterale vergaderingen, maar ervoor kiezen om deze met de vier vakorganisaties samen te doen, na de ervaringen van de voorbije weken.

Tot op heden kregen wij nog geen enkele reactie op ons voorstel.

*Dit artikel geeft een stand van zaken weer t.e.m. 29 juni 2021. Voor een laatste update verwijzen wij graag naar onze website* www.vsoa-pol.be*)* ■

## Het laatste voorstel van de overheid

**Operationeel kader**

- Een verhoging met 1000 euro (alle genoemde bedragen zijn aan 100% op jaarbasis) van de basisloonschalen HAU1, B1, M1.1, M1.2 en O2.
- Een verhoging met 500 euro voor alle andere loonschalen behalve voor de overgangsloonschalen (met inbegrip van de BASP), de opleidingsloonschaal O1, de loonschalen O7 en O8 en de nog in werking te treden loonschaal M5.1. Deze zullen niet verhoogd worden.
- De creatie van een nieuwe loonschaal HAU4, met een waarde van 500 euro extra ten opzichte van de reeds verhoogde loonschaal HAU3.
- De creatie van een nieuwe loonschaal M5.2, met een waarde van 500 euro extra ten opzichte van de reeds verhoogde loonschaal M4.2.

**CALog**

- Een verhoging met 500 euro voor alle basisloonschalen van de gemene én bijzondere graden CALOG B (BB1 tot B1D) en alle daarop volgende loonschalen van de maximumloonschalengroepen (alles met suffix .2).

**Maaltijdcheques**

- Vervroegen van de inwerkingtreding met 6 maanden naar 1 mei 2022. ■

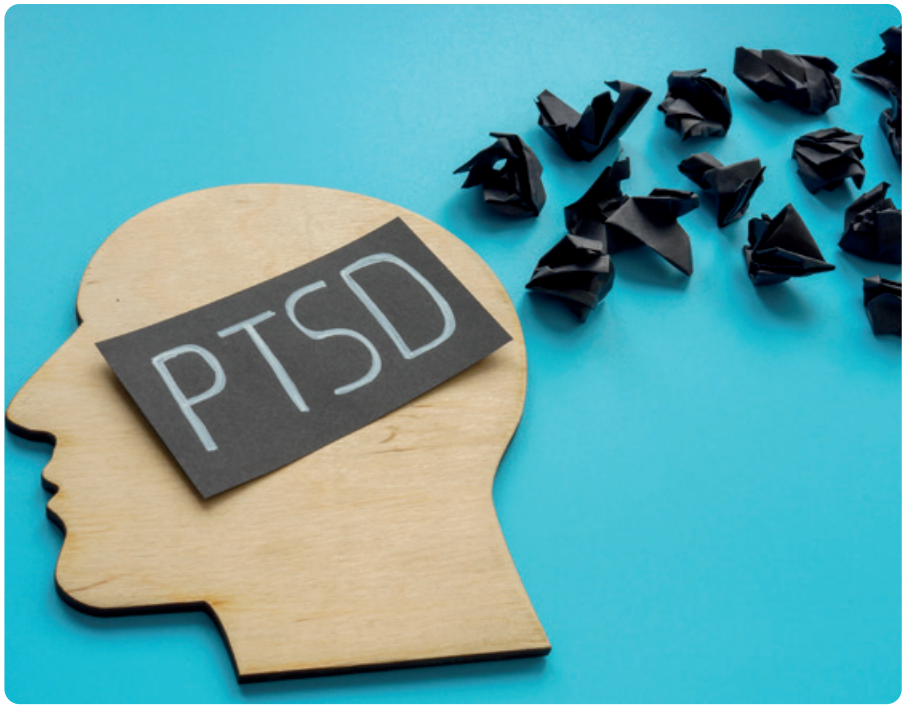
# Boze Sinten bezoeken de minister

Woensdagochtend 2 juni 2021 reed VSOA-Politie samen met de drie andere politievakbonden, verkleed als Sinterklazen, in een Amerikaanse schoolbus, naar het kabinet van minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden. Hun voornaamste eis: een echte loonsverhoging, en dat "na een stand-still van 20 jaar". De minister erkent dat dit een probleem is, maar het loonoverleg tussen vakbonden en overheden staat momenteel al enkele weken on hold.
In de 'brief aan de Sint' klagen de politievakbonden VSOA-Politie, NSPV, ACV en ACOD aan dat de onderhandelingen over het politieloon met de minister nu al maanden aanslepen. De lonen van de personeelsleden van de geïntegreerde politie zijn al sinds de hervorming van 2001 onveranderd gebleven. Terwijl in de privésector de lonen over diezelfde periode met 24% zijn gestegen. Met het huidige voorstel dat op tafel ligt kan VSOA-Politie gewoon niet tevreden zijn. Volgens onze berekening zou er een opslag komen van 30 tot 40 euro netto per maand. Dat is 'peanuts'. ■

Gesprek met majoor Magali Huret van het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg:

# “Voel je goed in je lijf… en in je hoofd!”

**Het personeel van Defensie is op alle fronten betrokken. Zowel in België als in het buitenland wordt ons personeel soms geconfronteerd met moeilijke en potentieel traumatische gebeurtenissen. Om aan uitzonderlijke situaties het hoofd te bieden, kunnen militairen en burgers van Defensie rekenen op het het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg! Om het werk van deze dienst beter te begrijpen, maakten we een afspraak met majoor Magali Huret, psychotherapeute en hoofd van de individuele hulpdienst.**




**Argument: wat is het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg in twee woorden?**

**Majoor Magali Huret :** “Het centrum is gevestigd in het militair hospitaal in Neder-Over-Heembeek en verleent individuele assistentie aan leden van het Defensiepersoneel. We bestaan uit een team van een dertigtal mensen: militaire en burgerpsychologen, verpleegkundigen gespecialiseerd in de geestelijke gezondheidszorg en onze collega's op het secretariaat. Wij voeren iets meer dan 10.000 consultaties per jaar uit! Dit aantal neemt niet af, terwijl het aantal personeelsleden van Defensie in de loop der jaren wel daalt. We hebben ook antennes in Zeebrugge, Leopoldsburg, Marche-en-Famenne en Amay om zo dichter bij het personeel te staan. En belangrijk: de consultaties zijn gratis, 100% vertrouwelijk en vinden plaats, als het kan, tijdens de diensturen!”

**We praten de laatste tijd veel over Post-Traumatic Stress Syndrome of Disorder of "PTSD", het acroniem in het Engels, hoe zit het hiermee binnen Defensie?**

“Realiseer je allereerst dat trauma’s zich niet alleen uiten in PTSD! Angststoornissen, slaapproblemen, een warboel van emoties… dit alles kan voorkomen in de uren of dagen na een traumatische gebeurtenis. En gelukkig! Dit zijn inderdaad ‘normale’ reacties op een ‘abnormale’ situatie. Een manier voor lichaam en geest om te ‘verwerken’ wat er is gebeurd.”

**Dus wanneer slaat de balans over naar PTSD?**

“Meestal als de symptomen langer dan een maand aanhouden. Een persoon met dit syndroom kan flashbacks van de gebeurtenis hebben, nachtmerries hebben, in een staat van hypervigilantie (vorm van angststoornis) zijn of juist helemaal teruggetrokken zijn. Vanaf dat moment kan het echt een negatieve invloed hebben op het leven van de persoon en dat van de mensen om hem heen. Het is daarom belangrijk om begeleid te worden. In het algemeen wordt geschat dat 5 tot 10% van de bevolking lijdt aan PTSD, zo is het ook bij Defensie, dat de weerspiegeling is van onze samenleving.”

**Hoe wordt de psychosociale hulpverlening georganiseerd na een incident, bijvoorbeeld na de explosie van twee IED's in Mali in 2020?**

“Allereerst zijn we afhankelijk van de eenheden. Het zijn inderdaad de eenheden of detachementen die een melding van een ernstige gebeurtenis moeten opstellen, die naar het COps moet worden gestuurd om de psychosociale actoren te ‘activeren’. Eenmaal in het bezit van deze informatie stellen we een interventiestrategie op: beperken we ons tot een telefonisch interview of zijn we van plan om - zoals vorig jaar in Mali – ter plaatse te gaan met onthaalgesprekken en groepsinterviews. Afhankelijk van de situatie kunnen zij die dat wensen uiteraard gebruik maken van individuele begeleiding.”

**Hoe werkt het met de collega's of de hiërarchische lijn?**
"Peer-support", dat wil zeggen onderlinge steun, is van fundamenteel belang. We proberen daarom de samenhang te bevorderen en daarbij ook de hiërarchische lijn te betrekken. Maar wees voorzichtig, in tegenstelling tot wat er soms gedacht wordt, blijft alles vertrouwelijk aangezien we onderworpen zijn aan het beroepsgeheim!"

> "Sommige militairen denken dat het inschakelen van een psycholoog in het persoonlijk of medisch dossier zal worden vermeld, wat natuurlijk helemaal niet klopt!"

**Maakt u zich zorgen over de niet-vertrouwelijkheid?**
"Dit is in ieder geval een rem op de hulpvraag. Sommige militairen denken dat het inschakelen van een psycholoog in het persoonlijk of medisch dossier zal worden vermeld, wat natuurlijk helemaal niet klopt! Wij zijn onderworpen aan het beroepsgeheim en garanderen daarom vertrouwelijkheid. Wij komen niet tussen in de evaluaties, het eventuele aanpassen van het profiel of het verlies van de operationaliteit (aanpassing OpsCat)."

**Maar waar komt dit wantrouwen vandaan dat ervoor zorgt dat sommige personeelsleden niet naar u toe komen?**
"Ik denk dat het vooral een kwestie is van de cultuur die inherent is aan de krijgsmacht. Angst om gestigmatiseerd te worden door collega's of chefs. Ook bij Defensie denken we nog wel eens dat "stress weerstaan" of sterk zijn betekent dat je nooit laat zien dat je het moeilijk hebt. Terwijl het in werkelijkheid een verantwoordelijke en "moedige" daad is om te beseffen dat je hulp nodig hebt en erom vraagt."

**Wat onderscheidt het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg van de psychologen die in het burgerleven geraadpleegd kunnen worden?**
"Zeker het feit dat we ook personeel van Defensie zijn. Veel van onze psychologen zijn militair en hebben operationele ervaring. Dit is echt een nuttige achtergrond in onze praktijk omdat we de fijne kneepjes van onze militaire wereld "begrijpen". We weten hoe het er op het veld aan toe gaat en we hebben de ervaring en de bagage om naar meer delicate of moeilijke situaties te luisteren. Ook zijn we specifiek getraind in trauma, wat bij een burgerpsycholoog niet altijd het geval is."

**Wat zou uw boodschap zijn aan iemand die niet graag op consultatie komt?**
"Dat het niets kost om op een eerste gesprek te komen! Vaak voelen mensen zich opgelucht om te kunnen spreken en denken ze dat ze eerder hadden moeten komen. Daarnaast, als het contact echt niet "klikt" met de eerste therapeut, is het ook mogelijk om iemand anders te vragen. En voor degenen die slechte herinneringen hebben aan het raadplegen van een therapeut, weet dat alles aan het veranderen is! In plaats van te focussen op de dingen die "fout" gaan, ligt de nadruk op veerkracht en individuele middelen. Er zijn verschillende hulpmiddelen en soorten therapieën die geschikt zijn voor elke persoon."

Majoor Magali Huret

**Geen excuus dus! We hoorden ook iets over een project voor veteranen. Kunt u ons daar meer over vertellen?**
"Momenteel zijn we bezig met een 'peer-support-project' voor veteranen door het organiseren van groepsgesprekken. Het doel is om collectieve en individuele middelen te activeren om vooruit te komen! We zijn al heel lang bezig met dit project, maar zoals overal in Defensie ontbreekt het ons ook aan de middelen qua personeel en tijd!"

Om een afspraak te maken in het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg van het Militair Hospitaal of in een van zijn vestigingen, neemt u contact op met het secretariaat op 02 / 44.319.93 of 02 / 44.319.97 tussen 7u30 en 15u30.

**Locaties:**
- Zeebrugge: 02/44 30 593
- Leopoldsburg: 02/44 24 891 (maar bel bij voorkeur het secretariaat)
- Marche-en-Famenne: 9-6321-22701 of 02/44 22 701
- Amay: 9-6321-29137 of 02/44 29 137

Of stuur een mail: MHKA-CGG-CSM@mil.be

# Risico op burn-out groot bij onderwijspersoneel

**In het onderwijs is de kans op een burn-out groot omdat leerkrachten vaak bijzonder gepassioneerd zijn door hun vak en door een veelvoud aan taken behoorlijk onder druk komen te staan.**

Het boeken van resultaten bij leerlingen geeft energie, maar extra vergaderingen, structureel overwerken, de toenemende communicatie met ouders en tal van rapporteringen maken het geheel vrij belastend. Als het totaalplaatje niet in balans is, dreigt het onderwijspersoneel het evenwicht tussen werk en privé te verliezen. Daarom blijven wij strijden voor werkbaar werk!

Een beetje stress is helemaal niet erg, het helpt om alert te reageren en in actie te treden. Veel stress is niet goed en 'te veel' zeker niet. Wat vooral van belang is, is dat situaties van stress zich afwisselen met ontspanning. Zo zorgt af en toe wat werkstress ervoor dat we het maximale uit onszelf kunnen halen, om vervolgens in de fase van ontspanning volledig te herstellen.

## Symptomen

Wat als we onvoldoende ruimte hebben om te ontspannen? Dan bestaat het risico op een burn-out. Wees dus alert voor de symptomen, zoals cognitieve problemen (denk aan geheugen- en concentratieproblemen), emotionele problemen (huilbuien of woedeaanvallen), weerstand tegen het werk of algehele uitputting. Psychosociale overbelasting moet zowel in het onderwijs als daarbuiten goed worden opgevolgd. Belangrijk om weten is dat stress niet dé oorzaak is bij burn-out klachten. Het probleem zit hem in een juiste balans tussen inspanning en ontspanning.

## Evenwicht bewaren

Dat we regelmatig onze smartphone moeten opladen vinden we vanzelfsprekend, maar het opladen van onze eigen accu willen we weleens vergeten. Men moet inzicht krijgen in wat energie geeft op het werk en wat energie vraagt. Door deze denkoefening te maken moet men ervaren welke maatregelen men kan nemen om het evenwicht te bewaren.

We moeten niet alleen naar de medewerker zelf kijken wanneer deze een burn-out heeft (gehad). Meestal moet ook iets veranderen aan de werkzaamheden en omstandigheden binnen de organisatie om een nieuwe burn-out te voorkomen. Bijvoorbeeld door mensen meer vrijheid te geven in de manier waarop ze hun werk invullen of door meer afwisseling in werkzaamheden te bieden. De werkgever en leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het omgaan met een burn-out. Een goed georganiseerd functioneringsgesprek kan een aanzienlijke bijdrage leveren aan het detecteren van symptomen op burn-out. Tijdens dit gesprek heeft de eerste evaluator de mogelijkheid om risicofactoren op te merken en het personeelslid waar nodig bij te sturen.

## Coronaperiode

De coronaperiode lijdt tot heel wat balansen die uit evenwicht zijn geraakt en de meeste leerkrachten zijn zich hier niet van bewust! We werken al meer dan een jaar met een hoge adrenalinedosis en binnenkort gaat het onderwijspersoneel zijn uitputtingsklachten bewust ervaren! Daarom is het hoog tijd om proactief op te treden zodat er ruimte wordt gecreëerd voor een evenwichtige balans. ■

**Sabine HUYBRECHT**
Secretaris