



argument

HET GEVECHT VOOR DE HULPVERLENERS



TRAUMAPSYCHOLOOG ERIK DE SOIR SPREEKT VRIJUIT

Contact

SECRETARIAAT-GENERAAL

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

SPOOR

T. 02/213 60 60
E-mail: vsoa-slf@b-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.slf-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.slf-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-slf-fin.eu
www.vsoa-slf-fin.eu

POLITIE

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

Redactiecomité

Pierre Boquet
Henk Clauwaert
Brigitte Collin
Lieve Deduytschaever
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Marnix Heyndrickx
Ben Nederstigt
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Røijens
Iris Verschueren
Roger Willems

INHOUD



#respectvoordemilitair

13

Wereldwijd worden de Belgische militairen gerespecteerd om hun professionalisme, breed opleidingskader, diplomatie en talenkennis.



Acties bij bpost !

14-15

De mailaise bij bpost sleept al geruime tijd aan.



“Beperk jullie bommetjes aub!”

17

VRT-journalisten Tim Pauwels en Sofie Demeyer over de relatie tussen journalisten en betogers.



Mijlpaal in zicht voor VSOA-Spoor

20

Onnodig er aan te herinneren dat de Belgische Spoorwegen van 3 tot 6 december bij wijze van proefvoorbeeld belast is met de organisatie van de eerste sociale verkiezingen binnen de openbare sector.

Vacature stafmedewerker secretariaat-generaal VSOA

24

Zo vermijdt u een dubbel abonnement op ARGUMENT!



Krijgen u en uw partner allebei Argument in de bus, en is één keer genoeg?

Doe dan net zoals vele andere lezers van Argument en laat het ons weten via vsoa@vsoa.eu. Dan zorgen we ervoor dat twee voortaan één wordt!

ARGUMENT

Verantwoordelijke uitgever

François Fernandez-Corrales

Lang Levenstraat 27-29 • 1050 BRUSSEL

Beheer & publiciteit

Bea Foubert

Communicatie

Cindy Willem

Eindredactie

Bert Cornelis

Fotoredactie

Marc Smits

Prepress & druk

Creative Plus Production
& Corelio Printing



Verschijnt niet in juli en augustus

VÓÓR EIND DIT JAAR NOG AANVULLEND PENSIOEN?

Eind juni 2017 legde de minister van Pensioenen het dossier op tafel over de invoering van een vrij aanvullend pensioen in het openbaar ambt. De federale overheid engageerde zich een aanvullend pensioen voor het contractueel personeel in te voeren, retroactief van toepassing op 1 januari 2017.

Op 7 november van dit jaar werd een vergadering van het beperkt Comité A gehouden. Dit uitsluitend met de vertegenwoordigers van de federale overheid, en om voor de inpassing van dit aanvullend pensioen het gedacht van de syndicale organisaties te horen.

Doel was te luisteren naar wat de syndicale organisaties dachten over het door de minister van Pensioenen uitgewerkt ontwerp en hun mening te vragen over de keuze die de federale regering zal moeten maken om deze beslissing uit te voeren. Er werden twee pistes overwogen: ofwel uitvoering door een verzekeringsmaatschappij in het kader van een Tak 23-product in collectief beheer, ofwel de vestiging van een pensioenfonds.

Wat het VSOA betreft, hebben beide opties hun voor- en nadelen. Wij willen alleszins dat dit aanvullend pensioen concreet wordt vóór het einde van dit jaar zodat de enveloppe van 32 miljoen euro die voor dit begrotingsjaar is toegekend, niet verloren zou gaan.

Wij kozen dan ook voor de optie met de verzekeringsmaatschappij. De vestiging van een pensioenfonds vereist immers dat er over een wet wordt gestemd. Alle administratieve en wettelijke stappen samen zouden ten vroegste in mei 2019, d.w.z. in volle verkiezingsperiode, rond kunnen geweest zijn. Het VSOA heeft dus geop-



© SMITS

teerd voor een voorzichtige oplossing en heeft de federale overheid daarvan op de hoogte gesteld.

“Men moet eerst rekening houden met de contractuelen.”

Onze syndicale organisatie bracht een advies uit waarin werd gewezen op de verplichting om eerst rekening te houden met alle contractuelen die voor de federale overheid werken en vervolgens zich niet te beperken tot artikel 1 van de wet van 22 juli 1993.

Het VSOA heeft ook gevraagd dat de toekomstige budgetten rekening houden met de loonevoluties met het oog op het waarborgen van de duurzaamheid van deze tweede pensioenpijler. Voorts is het, in het geval de minister van Ambtenarenzaken maximaal gebruik zou gaan maken van de contractuele tewerkstelling, absoluut noodzakelijk dat de budgetten ook daaraan

worden aangepast.

Ten slotte zijn we voorstander om elk personeelslid vrij te laten kiezen tussen de uitbetaling van deze pensioenaanvulling in de vorm van een rente of van een kapitaal.

Een bijzondere vermelding verdient de vertegenwoordiger van de minister van Ambtenarenzaken, die niet in staat bleek ons te zeggen hoeveel personeelsleden betrokken zouden zijn. Maar verwondert ons zo iets nog?

Terwijl u dit leest, verwachten wij dat de ministerraad hierover beslist.

Om te besluiten vindt het VSOA het betreuenswaardig dat een syndicale organisatie, en dan nog net die organisatie die zich niet akkoord heeft verklaard met dit ontwerp, niet is opgedaagd om haar advies te geven. We moeten bijna gaan geloven dat het lot van de contractuelen hen ijskoud laat...

François FERNANDEZ-CORRALES

Algemeen voorzitter



NIEUWE WEBSITE

Onze nieuwe website is een feit! Naast een nieuwe stijl, zal de website voor jou ook alle nodige informatie bevatten over belangrijke dossiers, zoals het pensioendossier. Je zal er alle aankondigingen en algemene standpunten van het VSOA op de voet raadplegen.

Blijf op de hoogte en bekijk geregeld de nieuwe VSOA-website www.vsoa.eu

ABONNEER JE OP DE VSOA-NIEUWSBRIEF

VSOA lanceert een algemene elektronische nieuwsbrief. Bedoeling is om jou als VSOA-lid zo goed mogelijk te informeren. Inschrijven via <https://www.vsoa.eu/nieuwsbrief>

Traumapsycholoog Erik De Soir vraagt de overheid om de hulp aan hulpverleners dringend formeel te erkennen

“BIJ SLECHTE BEGELEIDING VOLGT DE FACTUUR LATER”

13 maart 2012. Een Belgische bus met schoolkinderen en hun begeleiders botst frontaal op een muur in een tunnel in het Zwitserse Sierre. Balans: 28 doden. “Voor mij is die busramp de moeilijkste situatie waarin ik als traumapsycholoog ooit heb gewerkt.” Erik De Soir weet na al die jaren, en zoveel rampen later, welke de menselijke gevolgen kunnen zijn voor hulpverleners in dergelijke situaties. Maar de erkenning van die hulp staat in de kinderschoenen en De Soir dringt bij de overheid aan om een en ander beter te structureren, en niet over te laten aan de commerciële sector. In wat volgt, benadrukte hij te spreken in eigen naam, vanuit zijn 25 jaar lange ervaring als hulpverlener op het terrein en wetenschappelijk onderzoeker.

“Ik was vanaf de eerste dag na het busongeval betrokken bij de busramp en ondersteunde hoofdzakelijk de ouders van de leerlingen van ‘t Stekske in Lommel Kolonie”, zo vertelt De Soir op een nog steeds emotionele toon. “Maar, gaandeweg geraakte ik verstrikt in een netwerk van onwaarheden, leugens en grove fouten tegen de menselijkheid vanwege de betrokken instellingen. In de acute periode kregen de betrokken gezinnen allerhande beloften en werden velen van hen geconfronteerd met onervaren hulpverleners.

De Koningen van België en Nederland namen persoonlijk deel aan de uitvaartdiensten in Lommel en Leuven, maar in de jarenlange afwikkeling die volgde bleven vooral de Belgische politici afwezig met uitzondering van de toenmalige burgemeester van Lommel. De publieke opinie kreeg stilaan genoeg van de berichtgeving over die ramp en uitte dat ook op sociale media.

Een handvol ouders ging alleen op zoek naar de waarheid en die was ontluisterend. Ik zat gewrongen tussen mijn positie als vertrouwenspersoon van een aantal ouders en mijn functie als hoger officier en militair psycholoog, gebonden aan regels en beroepsgeheim. Uiteindelijk ontstond een situatie die aanhoudt tot op de dag van vandaag: wat je ook zegt over de busramp in Sierre, je zal altijd iemand op zijn hart trappen...”

U doet de begeleiding samen met uw echtgenote? Wat doet zij precies?

“Mijn echtgenote heeft zich, zoals mij, toegelegd op de begeleiding van getroffenen van verlies- en trauma. Ze is een ervaren rouwtherapeute en werkt veel met kinderen en jongeren. We hebben samen al een heel aantal scholen begeleid na crisissituaties. We doen dat vrijwillig. Ik werk dan meer op managementniveau, zij meer op het microniveau, in de klas, rechtstreeks met de kinderen of de jongeren. We kennen elkaar sedert 2010 en begeleiden sedertdien al elk jaar de getroffenen van een grootschalige rampensituatie. Dat maakt onze band ook bijzonder want naast levenspartners en echtgenoten zijn we als collega's elkaars beste collega. Pukkelpop, de busramp van Sierre, de aanslagen, enz. Hoeveel koppels kunnen de anekdotes over dit soort rampen samen delen?”

Hulpverlening aan hulpverleners staat nog in de kinderschoenen. In het verleden werd te veel een beroep gedaan op externe hulp buiten de korpsen? U wil de omgekeerde weg opgaan?

“Niet zozeer de hulpverlening staat in de kinderschoenen, wel de formele erkenning van deze hulpverlening. Wij vieren dit jaar het 25-jarig bestaan van het Fire Stress Team, FiST, maar eigenlijk valt er weinig te vieren

want we zijn na al die tijd nog steeds niet formeel erkend. Onze tussenkomsten zijn niet meer weg te denken uit de dagelijkse realiteit van de brandweerkorpsen en wij mogen inmiddels dan ook op een veralgemeende steun rekenen. Maar we werken nog hoofdzakelijk vrijwillig. Momenteel bestaat nog steeds het gevaar dat leidinggevendenden kiezen voor externe (commerciële) hulpverlening omdat ze zo iets gemakkelijker vinden en het past binnen de huidige sfeer van outsourcing van alles wat niet tot de *core business* behoort. Het is echter essentieel dat *first responders* in de nasleep van schokkende ervaringen worden begeleid door speciaal opgeleide terreinmensen en niet door hulpverleners die behoren tot een externe preventiedienst of een commerciële instelling die zich met ‘crisisopvang’ bezighoudt. Die ervaring hebben we nog eens zeer duidelijk gehad in de nasleep van de terreuraanslagen. Ik heb tevens ook het verschil gezien tussen de hulpverleners die wél begeleid werden en zij die behoorden tot de korpsen waarvoor er geen of slechts een zeer beperkte opvang beschikbaar was. Het ziekteverzuim schoot de hoogte in en de uitval is nog steeds zichtbaar.”

U werkt aan de hand van een aantal ‘taakprofielen’?

“Ik werk, in de nasleep van ingrijpende inter-

venties of collectieve urgenties, hoofdzakelijk met de *first responders* uit geüniformeerde diensten. Voor mij behoren ook de leden van de urgentiediensten en iedereen die werkzaam is op het ‘rampenterrein’ daartoe. Als militair en brandweerman vind ik bij deze groep ook het beste aansluiting en ik voer reeds meer dan twintig jaar wetenschappelijk onderzoek naar de impact van hun werk, de emotionele kostprijs van het hulpverleners en de nasleep van ingrijpend werk dat ofwel gevaarlijk en schokkend, ofwel fysiek en emotioneel bijzonder uitdagend is.”

“Ik sta machteloos tegenover het gebrek aan respect en de straffeloosheid waarmee hulpverleners worden geconfronteerd.”

“Al ruim 10 jaar lezen we krantenkoppen over de stijging van geweld en agressie tegen veiligheidsdiensten zoals politie en tegen leden van hulpverleningsdiensten. Sommigen pleiten voor strengere straffen. Het respect tegenover politiemensen is soms ver te zoeken. Bent u het ermee eens dat een sterk signaal moet gegeven worden aan daders en potentiële daders?”

“Politiemensen verdienen meer respect en ik ben een grote voorstander van een ‘zero tolerance’-beleid op het vlak van agressie tegen de politie. Brandweermensen en ambulanciers worden in de uitvoering van hun taak ook vaak met agressie en gevaar geconfronteerd. Dit is begrijpelijk vanuit de ‘aggressive cue’-theory waarbij alles wat een uniform draagt en afkomt met een blauw zwaailicht, geweld riskeert uit te lokken.

Dat is ontoelaatbaar. Ik kan *first responders* leren omgaan met de gevolgen van gevaarlijke of emotioneel belastende ervaringen, maar ikzelf sta ook machteloos tegenover het gebrek aan respect en de straffeloosheid waarmee *first responders* worden geconfronteerd. Ze verwerken dit trouwens erg slecht en het is een belangrijke reden voor ziekteverzuim.”

Wat is de beste benadering naar militairen toe, na een missie, zowel van langere als van kortere duur zoals de operatie HOMELAND,



© Mine Daelemans



© DG COM

op vlak van debriefing en terugkeer naar hun familie?

“In mijn majoorsthesi van 1998, die ik recentelijk herwerkte tot een manuscript voor mijn boek ‘Zwartebroodsweken. De terugkeer na langdurige inzet’, schreef ik reeds een allesomvattende benadering uit om militairen en hun leefkern te begeleiden bij operationele inzet: een traject voor, tijdens en na de opdracht waarbij zowel de militairen en hun betekenisvolle anderen actief werden betrokken. Zowel het voor-traject als het na-traject is hierbij belangrijk. Jammer genoeg kunnen we vaststellen dat er nog steeds geen echt na-traject voor iedereen die wordt uitgezonden, bestaat. Op mijn vorige functie was ik tot begin 2011 de commandant van de Sectie Psychosociale Steun van het Stafdepartement Welzijn, en werd ik door de toenmalige stafchef, de CHOD, aangeduid als projectofficier en leider van een werkgroep voor het uitwerken van een aanpassingstraject na langdurige operaties. Het project, onder de naam ‘Adaptatiesas’, ‘Sas d’adaptation’, lekte echter op een ongelukkige wijze uit in de media en werd daar op ronduit belachelijke wijze beschreven, namelijk als een ‘ontstressvakantie’ voor militairen. Ik ben nochtans een groot voorstander van aange-

paste programma’s waarbij militairen en hun betekenisvolle anderen worden begeleid in het plaatsnemen van het spreekwoordelijk punt achter elke opdracht, inclusief een systematische wetenschappelijke peiling die de ervaren belasting en de behoeften inzake opvang en begeleiding in kaart brengt.”

Wat is de rol van de overheid? Politie- mensen bijvoorbeeld hebben nu vaak de indruk dat ze aan hun lot worden overgelaten. Denk aan de vrijlating van de moordenaar van Kitty Van Nieuwenhuysen: als slecht signaal kan dit tellen?

“Aan de ene kant is er zeker een rol weggelegd voor de overheid, maar ook voor leidinggevers én voor de gemeenschap. De overheid kan zorgen voor een juiste wettelijke aanpak en een snelle en degelijke uitvoering van straffen, maar de terreinmensen voelen zich vaak in de steek gelaten door hun eigen leidinggevers. Ik zou een grote voorstander van een beleid zijn waar de leidinggevers zelf voldoende terreinkennis hebben opgedaan vooraleer ze de baas van een afdeling kunnen worden. Dat betekent ook dat je alleen vanuit je eigen terreinervaring en na gunstige evaluaties van je werk kan promoveren tot op

een bepaalde functie. Terreinmensen voelen zich nu vaak aan hun lot overgelaten. Ik heb dat ook sterk gevoeld in de nasleep van de terreuraanslagen. Het is trouwens dikwijls zo dat een dergelijke impact of een gebeurtenis waarbij politiemensen zelf slachtoffer worden, grote gevolgen hebben door het opnieuw wakker maken van oude situaties waarbij de mensen in de kou bleven staan.”

Is er nood aan een herziening van de psychologische begeleiding van de hulpverleners?

“In de eerste plaats is het noodzakelijk dat er een soort ‘standard of care’ wordt uitgewerkt voor hulpverlener en dat psychosociale begeleiding van het eigen personeel begint deel uit te maken van de kerntaken van leidinggevers. Dat van Oostende tot Aarlen elke *first responder* kan rekenen op dezelfde begeleiding in plaats van het te laten hangen van een lokale context waarin je geluk moet hebben als je een chef hebt die dit belangrijk vindt. Indien zowel brandweelrui, ambulanciers als politiepersoneel deel uitmaken van een groep hulpverleners die uitrukken naar dezelfde collectieve urgentie, is er toch geen enkele reden dat sommigen een goede begeleiding krijgen en anderen helemaal niets. Tot ze na enkele

weken uitvallen en via de arbeidsgeneesheer worden verwezen naar een terreinvreemde psycholoog of psychotherapeut. Het is de chef die 'accountable' moet worden gehouden voor de zorg voor zijn personeel. Zolang chefs denken dat ze hun personeel zélf kunnen helpen of ze de positie kunnen innemen dat er niets nodig is omdat er niemand om hulp gevraagd heeft, zullen we in de huidige rommelige sfeer blijven hangen. Er is nochtans wetenschappelijke kennis genoeg en er zijn de internationale richtlijnen."

U richtte FiST op in 1993 voor het begeleiden van hulpverleners door hulpverleners op volledig vrijwillige basis. Een mooi voorbeeld van intense samenwerking om collega's te helpen en bij te staan. Zou de overheid hieraan geen voorbeeld moeten nemen door een psychologische begeleidingscel op te richten op federaal niveau voor alle hulpverleners?

"Het model van het FiST is toepasbaar voor elke dienst van geüniformeerden. Het is een mooi model dat overigens op een consensus aan beide landsgrenzen mag rekenen. In november 2004, enkele maanden na de gasramp van Gellingen, tekende ik dit model volledig gestructureerd uit in samenwerking met Frédéric Daubechies, directeur van de 'Service Appui Psychologique aux Intervenants' aan het Institut Provincial de Formation te Jurbise. We hebben het sedertdien op het bureau van elke minister van Binnenlandse Zaken gelegd en het verdedigd in tientallen vergaderingen, maar de traagheid van handelen om op federaal niveau een degelijke structuur op te richten is groot. Opnieuw, de kans bestaat nog steeds dat dit gewoon zal worden uitbesteed aan een extern en commercieel netwerk van hulpverleners. Dat zou een slag in het gezicht zijn van de honderden vrijwilligers die reeds meer dan 25 jaar meedraaien in het opvangen van hun eigen collega's, vaak met eigen middelen en in de eigen vrije tijd."

"Als je nalaat mensen degelijk te begeleiden na een drama, krijg je daarvoor de factuur later wel."

Het personeel dat hulp verleende bij de aanslagen in Brussel en Zaventem dragen nog de naweën van de toestanden die ze toen beleefden. De verzekeraars willen echter hun dossiers afsluiten. Is dat normaal?

"Ik begrijp de positie van de verzekeraars. Kijk, we zitten met een probleem dat momenteel heel moeilijk in kaart te brengen is. Door een jarenlang gebrek aan begeleiding en hulpverlening aan *first responders* is er ook al heel wat leed opgestapeld. Daarbovenop komen de ingrijpende gebeurtenissen die mensen meemaakten in hun eigen leven. Het is een wetenschappelijk gegeven dat de grootste voorspeller van chronificatie van post-impact restletsels, bijvoorbeeld symptomen van posttraumatische stress, de geestelijke gezondheid van de *first responders* voorafgaand aan de ingrijpende gebeurtenis is. Ik heb als psychotherapeut zelf ondervonden hoeveel politiemensen op me een beroep deden in de nasleep van de aanslagen, maar er in hun verhaal ook heel wat problemen rond oude emotionele verwondingen zaten, zowel privé- als beroepsgebonden verwondingen. We zijn inmiddels bijna drie jaar na de aanslagen en ik ben van mening dat er ergens een lijn moet worden getrokken. Maar de les is opnieuw: als je nalaat mensen degelijk te begeleiden in de nasleep van een drama, krijg je daarvoor de factuur later wel."

Hoe verwerkt u voor uzelf zo'n situatie? Bijvoorbeeld het busongeval in het Zwitserse Sierre waarbij 22 kinderen om het leven kwamen? De hulp voor de hulpverlener?

"Ik merk heel goed de impact van meer dan 20 jaar werken in een context van ingrijpende interventies, calamiteiten en rampen. Beelden, opgedane indrukken, emoties van onmacht en ontredde, alles blijft bij. Je vergeet niets. Je ervaring wordt groter, maar de lading die je meedraagt ook. Je wordt getraind om in dramatische omstandigheden kalm en functioneel te blijven. Dus, in die momenten geef je geen krimp. Maar later, in je eigen leven komt de weerslag. Het is belangrijk dat je een levenspartner hebt die je door en door kent en je een halt toeroept als het nodig is. Zo contacteerde mijn echtgenote in de nasleep van de aanslagen een vriendin, psychologe en supervisor in het FiST, met de vraag om mij eens op te bellen omdat ze wist dat ik met een aantal dingen worstelde waarover ze zich zorgen maakte. Ik heb me sedert iets meer dan

tien jaar verdiept in boeddhistische meditatie en dat geeft me veel rust. Het helpt me om mijn geest leeg te maken. Ik ben overigens zopas een bijkomende driejarige opleiding begonnen in Tilburg om taichi en qi gong-leeraar te worden. De Oosterse manier van leven, spreekt me erg aan."

Wat is het ergste bij grote rampen?

"Het moeilijkste bij rampen is het gebrek aan coördinatie tussen alle hulpverlenende niveaus. Iedereen doet maar wat. De hulpverlening vanwege de reddingsdiensten, de dringende geneeskundige hulpverlening en de ordehandhaving lopen meestal gesmeerd, maar in het kielzog van deze disciplines, komen de psychosociale hulpverleners ter plaatse en het is duidelijk dat ze nog niet goed op elkaar zijn afgestemd. In de acute fase wil iedereen iets doen en in beeld komen, maar na enkele weken zijn alle vrijwilligers vertrokken en terug aan de slag.. Dat is vaak het moment waarop de slachtoffers en/of hun families een grote behoefte aan steun beginnen ervaren. Ook de doorverwijzing naar een psycholoog of psychotherapeut is moeilijk, want er is momenteel geen consensus over de opleiding en de kwalificaties die een traumapsycholoog/-therapeut moet hebben. Bovendien staan commerciële bedrijfjes aan de zijlijn om met de bedrijven waarvoor de getroffen door de ramp werken, een lucratief contract af te sluiten. Zo riskeert de trauma-hulpverlening gecommmercialiseerd te worden in plaats van door de overheid te worden aangeboden. Slachtoffers zullen dus de grootste moeite ondervinden om langdurige hulp te krijgen want elke contractuele hulp zal beperkt zijn tot enkele sessies gespreid in de tijd, maar de uitdaging situeert zich nu net op het vlak van de lange termijn opvolging en nazorg".

Hoe gaat u om met de sensatiepers?

"Ik heb geen slechte ervaringen met de pers. Het is wel belangrijk dat je weet hoe de media werken. Dé pers bestaat eigenlijk niet. Met journalisten die je kent en die in vast dienstverband werken voor een tv-zender of een grote krant, heb je weinig last. Ze leveren degelijk werk en ze zijn bekommerd om het wel en wee van de slachtoffers. De freelance-journalisten werken echter niet allemaal even keurig. Ze moeten zich vaak nog bevestigen en lopen een wedloop voor het plaatsen van de 'scoop'. Hun verslaggeving zal meer gekleurd zijn. Het

is overigens moeilijk in te schatten waar de informatie die je geeft tegenwoordig allemaal terecht zal komen: je denkt een interview te geven voor een krant of een tijdschrift, maar je zal snel merken dat er ook een veelvoud van online-publicaties uit dat ene interview volgen. Je moet dus erg goed getraind zijn om in tijden van rampen geen dingen te zeggen die je niet als titel van een artikel wil zien. Ik geef daarom veel opleiding in crisiscommunicatie voor schooldirecties en managers van bedrijven.”

Hoe lang blijven de gevolgen van traumatische ervaringen doorzinderen? Iets van jaren?

“Hulpverleners zullen zich de details van schokkende interventies altijd blijven herinneren. Elke brandweerman of ambulancier herinnert zich nog elk zwaar of dodelijk ongeval op elke plek in de streek waar hij of zij woont.

Beelden blijven altijd bij, maar krijgen wel een plek in de galerij van schokkende beelden die elke terreinwerker met zich meedraagt. Het zijn alleen de interventies die voor een extreme blootstelling hebben gezorgd die zullen leiden tot chronische symptomen. Het is net daarom dat acute en uitgestelde opvang onder de vorm van psychologische debriefing zo belangrijk is, vanuit een preventief standpunt. Zonder hulp zullen 1 op 10 *first responders* blijven worstelen met symptomen van posttraumatische stress. Een recent Pools onderzoek toont aan dat na collectieve urgenties 30% van de ingezette brandweelrui post-traumatische symptomen hebben en dat op termijn ongeveer 10% ermee zal blijven worstelen.”

U zegt op uw website dat één van uw bedoe-lingen is om de psychologische ondersteuning van hulpverleners verder uit de “ta-

boesfeer” te halen? Wat bedoelt u daarmee? Waarom bestaat er hierrond een taboe?

“We hebben een zeer grote weg afgelegd om psychosociale begeleiding van *first responders* uit de taboesfeer te halen, maar het gevecht is nog niet gestreden. Zelfs bij beroepspersoneel, bij de politie en vooral bij de leden van de speciale eenheden, rust er nog steeds een schandvlek op de noodzaak van psychologische ondersteuning. Het lijkt ongepast om daarover te praten. Dat is jammer, want ik heb veel meer vertrouwen in collega’s die hun beperkingen en hun grenzen kunnen inschatten dan in mensen die denken dat ze daar helemaal geen last van hebben. De vervrouwelijking van de psychosociale hulpverlening draagt hier zeker niet toe bij. In een macho-milieu, werk je volgens mij best met psychosociale hulpverleners die voldoende terreingeloofwaardigheid bezitten en zelf beschikken over operationele ervaring.” ■

Wie is Erik De Soir?

Erik De Soir is Doctor in de Psychologie (Universiteit Utrecht) en Doctor in de Sociale en Militaire Wetenschappen (Koninklijke Militaire School). Hij specialiseerde zich in de crisispsychologie en in de psychotraumatologie. Hij is operationeel brandweerpsycholoog in de Hulpverleningszone Noord-Limburg en doceert crisispsychologie, crisiscommunicatie en crisisbeheer aan universiteiten in binnen- en buitenland.

Erik De Soir richtte in 1993 het Fire Stress Team (www.fist.be) op. Hij is ook meditatieleraar en treedt vaak op als expert in de media, geeft lezingen en publiceerde een vijftiental boeken.

Hij is ook als majoor-psycholoog verbonden aan het Departement Wetenschappelijk en Technologisch Onderzoek bij Defensie (WTOD) van het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie. Meer dan twintig jaar runt hij een zelfstandige praktijk van waaruit hij opleiding geeft en getraumatiseerde mensen begeleidt. ■



BRILLEN VOOR REGELMATIG BEELDSCHERMWERK

ENKEL VAN TOEPASSING VOOR PERSONEEL PROXIMUS

Spendeert u dagelijks meerdere uren voor uw PC scherm en hebt u ook, zoals vele andere collega's, soms last van tranerige, vermoeide ogen?



Bescherm uw kostbare ogen

Veel werknemers weten immers niet dat de werkgever verplicht is tussen te komen in de kosten voor de aankoop van een bril indien uw ogen last krijgen van langdurig werken op beeldschermen. Het loont in dit geval dus zeker de moeite een afspraak te maken met SP-MT-Arista en te ontdekken of u hiervoor in aanmerking komt.

De wetgeving voorziet dat werknemers die beeldschermwerk verrichten kunnen genieten

van een speciaal correctiemiddel indien de resultaten van het oftalmologisch onderzoek uitwijzen dat dit nodig is en indien een normaal correctiemiddel geen oplossing biedt voor het probleem. Met « speciaal correctiemiddel » doelt de wetgever op die brillen die specifiek aangepast zijn voor het werken met beeldscherm.

Binnen dit duidelijk omljnd kader is Proximus gehouden tussen te komen in de kosten voor de aankoop van brillen die voorzien zijn van aangepaste glazen en dit voor alle medewerkers

die aan voormelde criteria voldoen (enkel voor beeldschermwerk). Opties zoals: krasbestendig, reflectievrij, fotochromatisch glas,... worden niet terugbetaald.

De terugbetaling van deze brillen aan Proximus personeelsleden gebeurt na aanbeveling en na aanvaarding door AristA. De terugbetaling is ten laste van de werkgever (= de divisie) en dit voor een maximumbedrag van 100 euro/glas en maximum 150 euro/montuur. Indien de werknemer verkiest een ander type van glazen aan te schaffen, dus niet enkel voor beeldschermwerk (bijvoorbeeld om te vermijden om steeds opnieuw van bril te moeten wisselen), zal Proximus zich beperken tot de maximale terugbetaling van 100 euro/glas en maximum 150 euro/montuur. Het eventuele supplement is in dat geval ten laste van het personeelslid. De meest praktische terugbetalingsprocedure is deze van Equifac.

Noteer wel dat bij verlies, breuk of diefstal de vervanging van brillen ten laste is van de medewerker. Anderzijds, in het geval dat het zicht sterk afneemt, kan vervanging in overweging worden genomen door de medische dienst.

Voor de juiste procedure zie onderstaande link. <https://wap.proximus.com/docs/DOC-6468> ■

De medewerkers van CBU/Sales-IND en EBU/Sales-IND: opgelet, wanneer u de shop van een partner bezoekt voor een opleiding, een coaching, een gesprek omtrent de objectieven,... blijf niet langer dan nodig is in de shop. Want elke overtreding die door een bediende van de shop gemaakt wordt tijdens uw aanwezigheid, kan u ten laste gelegd worden door Proximus.

Leden in de kijker

HAYABUSA IN BEELD... CAMERAMAN LUC VAN BRITSOM AAN HET WOORD

VSOA-Defensie bestaat slechts dankzij de militairen en burgers bij Defensie die in ons geloven. Onze leden zijn veel meer dan de mensen die we dag in dag uit aan het werk zien. Daarom gaan we op zoek naar de mens achter het militaire verhaal.



Het Belgische militaire valschermtteam HayaBusa werd op 12 oktober wereldkampioen formatiespringen op het wereldkampioenschap in Australië. Tijdens hun 6de sprong verbeterden ze bovendien het wereldrecord dat al acht jaar ongeslagen was. Bij formatiespringen moet een team met vier parachutisten tijdens een vrije val van vijfendertig seconden zoveel mogelijk opgelegde figuren maken. Maar een skydive team is niets zonder een cameraman, die elke sprong vanaf de eerste seconde in beeld brengt, zodat de jury de sprong kan quoteren.

We ontmoeten Luc bij hem thuis in Kasterlee, waar hij herstelt van een zware ingreep aan zijn schouder. "Ik liep al drie maand rond met een ge-

scheurde pees, maar besloot de operatie uit te stellen tot net na het WK.". Meteen na thuiskomst ging hij onder het mes, zodat hij bij de start van het nieuwe seizoen weer in topvorm zou zijn. "Tijdens de operatie bleek het erger dan gedacht, waardoor ik nu zes weken immobiel ben. Springen op zich is niet zo belastend voor de schouders, maar al dat rondlopen met een rugzak gaf al eerder schouderproblemen. Knieën, heupen, schouders, rug... typische slijtage bij een para-commando."

Al werd Luc pas twee jaar geleden de cameraman van het team, Luc kent HayaBusa al sinds de opstart van het team, nog voor de jongens het militaire topsportstatuut kregen. "Dat camerawerk is voor mij een uit de hand gelopen hobby. Ik filmde onder andere voor de Belgische vrouwenploeg, voor de beste Belgische amateurploeg en voor de Duitse nationale ploeg en het vrouwenteam. Telkens als HayaBusa meedeed in een belangrijke wedstrijd, ging ik daarnaar kijken. Ik viel ook een paar keer in voor de vorige cameraman van HayaBusa, en toen die op pensioen ging, ging ik definitief met hen aan het werk."

Razendsnel

De filmpjes van Luc worden door de jury gebruikt om te berekenen hoeveel figuren het team tijdens de vrije val maakte. Het is dus uiterst belangrijk dat hij meteen bij het verlaten van het vliegtuig in de juiste positie boven het viertal hangt. Overleg met het team is dus cruciaal voor Luc. Tijdens de competitie worden de avond voor de wedstrijd uit een grote pot cijfers en letters getrokken, die bepalen welke figuren HayaBusa moet uitvoeren tijdens de sprong. Als cameraman moet Luc perfect weten waar de springers op elk moment van de vrije val zijn, om de figuren goed in beeld te brengen. "Al in de deur van het vliegtuig vormt het team de eerste figuur. Ik hang op dat moment al aan de buitenkant van het vliegtuig en we springen allemaal ongeveer op hetzelfde moment. Vanaf dan gaat het razendsnel. Ik moet elke beweging van de springers vanuit de juiste hoek in beeld brengen, anders verliezen ze punten. Aan mijn videopak hangen vleugels, waardoor ik bij de exit snel afstand kan nemen en zo boven het team kom te liggen". Meteen na de landing gaat het filmpje naar de jury en dan is het afwachten...

Normaal gezien traint het team een groot deel van het jaar tot twee weken per maand in het buitenland. Waar dat precies is, hangt af van het type vliegtuig waarmee tijdens de grote wedstrijden gevlogen wordt. 2018 was op dat vlak een atypisch jaar: het grootste deel van de trainingen kon gewoon in België gebeuren, omdat hier hetzelfde vliegtuig te vinden is als dat van het wereldkampioenschap in Australië. Je zou dus denken

dat Luc een rustig jaar achter de rug heeft, maar niets is minder waar... "In tegenstelling tot mijn teamgenoten werk ik niet onder het topsportstatuut. Dat heb ik geweigerd omdat ik pas een half jaar voor mijn debuut bij de wereldkampioenen de videosectie in Schaffen overgenomen had. Er was op dat moment niemand anders om mijn taak waar te nemen, en ik het niet over mijn hart kon krijgen om de sectie in de steek te laten. HayaBusa is mijn eerste prioriteit, maar was ik dit jaar niet met hen op stap, dan was ik wel weg voor mijn tweede job. Het waren hectische maanden".

"Om op zo'n hoog tempo bezig te blijven, moet je wel gepassioneerd zijn."

Al is Luc sinds zijn 17de para-commando en springt hij al even lang, die job valt op geen enkel vlak te vergelijken met wat hij nu doet: "Als para sprong ik ongeveer twintig à dertig keer per jaar. Het was een middel om ons in plaats te



stellen met materiaal. Nu doe ik tijdens een trainingsperiode tot twaalf sprongen per dag met HayaBusa en spring ik bovendien in mijn vrije

tijd, zelfs als tandemmaster. Om op zo'n hoog tempo bezig te blijven, moet je wel gepassioneerd zijn".

LEDEN IN DE KIJKER



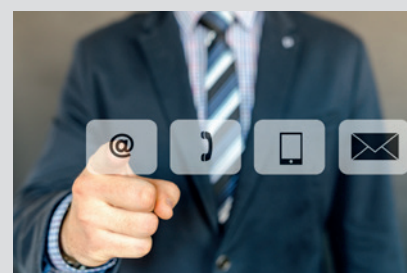
VSOA-Defensie bestaat slechts dankzij de militairen en burgers bij Defensie die in ons geloven. Onze leden zijn veel meer dan de mensen die we dag in dag uit aan het werk zien.

Daarom gaan we op zoek naar de mens achter het militaire verhaal.

In september lieten we Alessio aan het woord over zijn Koppel bier, in oktober vertelde triatleet Frederik Van Lierde over de hoogtepunten van zijn carrière, vandaag maak je kennis met cameraman Luc. *Heb jij een bijzondere hobby, verzameling, passie of officiële bijverdienste? Laat het ons weten via info@vsoa-defensie.be. Misschien vertellen wij dan jouw verhaal in een van de volgende edities van Argument.*

WIJZIGINGEN? VERGEET VSOA-DEFENSIE NIET!

Ben je verhuisd, heb je een nieuwe bankrekening, werd er een kindje geboren, deed je mutatie of is je e-mailadres veranderd? Breng ons via admin@vsoa-defensie.be op de hoogte van je actuele situatie. Enkel zo kunnen wij je een goede service blijven garanderen.



SYNDICALE ACTIE TIJDENS ONDERHANDELINGS-COMITÉ: ZIEK ZIJN IS GEEN KEUZE!



Op 19 oktober vond een onderhandelingscomité plaats in Evere. Op de agenda: een wijziging van de reglementering inzake het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. VSOA-Defensie mobiliseerde tientallen leden en afgevaardigden, slachtoffers van ongevallen en ziektes, al dan niet gerelateerd aan de dienst. Hun aanwezigheid aan de zijde van de onderhandelaars was noodzakelijk om de ontevredenheid van de

militairen en het burgerpersoneel van Defensie te tonen.

De kabinetten Pensioenen en Defensie weigerden voorafgaandelijk een technische vergadering te beleggen. Ook werd de gebruikelijke procedure van de onderhandelingen niet gerespecteerd door de kabinetten. Het bevoegde comité voor het openbaar ambt (Comité A) kwam hierover nog niet samen, normaal gezien de

eerste stap in het proces. Daarom bleven de vier representatieve vakbondsorganisatie de week voordien na de eerste oproep afwezig.

Onze organisatie eiste en kreeg op 19 oktober een onderbreking van de zitting, in afwachting van een eventuele onderhandeling op Comité A, en van uitleg rond de principebeslissing over een loonsvermindering vanaf de 31ste dag afwezigheid om gezondheidsredenen. In eerste instantie waren de andere vakbonden niet solidair met onze actie, maar uiteindelijk volgden ze onze aanpak.

“Wij zullen de zoveelste aanval op ons statuut niet aanvaarden!”

Net als de strijdvaardige politievakbonden zal ook VSOA-Defensie daadkrachtiger optreden. Zeven maanden voor de federale verkiezingen zullen wij, met of zonder bondgenoten, de zoveelste aanval op het statuut van het personeel niet aanvaarden! ■

Maaltijdvergoeding burgerpersoneel:

VSOA-DEFENSIE KLAAGT AAN

Op 1 september 2017 trad een koninklijk besluit in voege dat alle toelagen en vergoedingen, toepasselijk op de personeelsleden van het openbaar ambt, verzamelt. Doorheen de onderhandelingen binnen het Comité B over dat dossier haalden de vertegenwoordigers van het kabinet van minister Vandeput steeds het hoofdargument aan van een zogenaamde neutrale operatie vanuit budgettair standpunt.

VSOA gaf geen akkoord over dat dossier. Het besluit vermindert namelijk de rechten op maaltijdvergoeding voor het burgerpersoneel van Defensie. Het creëert een ongelijkheid tussen de personeelsleden van eenzelfde departement die, tot aan het inwerkingtreden van het besluit, een maaltijdvergoeding ontvingen bij een opdracht in België. Vandaag is dat jammer genoeg niet meer altijd het geval.

Het koninklijk besluit voorziet immers in de uitbetaling van maaltijkosten voor het burgerpersoneel onder vier cumulatieve voorwaarden:

- de duur van de verplaatsing moet langer zijn dan zes uur, gerekend vanaf het vertrek uit de administratieve standplaats tot aan het werkelijke aankomstuur bij de terugkeer;
- meer dan vijftientig kilometer buiten de agglomeratie van de administratieve standplaats of bij gebrek aan agglomeratie, buiten de gemeente van de standplaats;
- een maaltijd niet ten laste genomen door Defensie of door een derde;
- een verplaatsing die geen aanleiding geeft tot een ander voordeel tot dekking van maaltijkosten of een ander voordeel van dezelfde aard voor het personeelslid, bijvoorbeeld de maaltijd gebruiken in een restaurant van Defensie.

In vergelijking met de vorige beschikkingen worden die toekenningsvoorwaarden verscherpt. Omwille van de laatste bepaling wordt aan het burgerpersoneel in sommige gevallen het recht ontnomen op een maaltijdvergoeding die tot dan wel werd uitgekeerd.

Uiteindelijk betekent dat budgettair neutraal maneuver wel degelijk een besparing voor de Staat, een belachelijke besparing voor Defensie, waarvan de gevolgen vanuit moreel standpunt heel schadelijk zijn voor het burgerpersoneel. Dat valt moeilijk te begrijpen.

VSOA-Defensie vindt dit niet correct tegenover het burgerpersoneel. Met onze tussenkomst van 1 oktober klaagden we deze toestand aan. We willen de ogen van onze leidinggevenden opentrekken, opdat ze een oplossing zouden uitwerken. Wij hopen dat ze hun verantwoordelijkheid zullen opnemen op niveau Defensie! ■

#RESPECTVOORDEMILITAIR

Wereldwijd worden de Belgische militairen gerespecteerd om hun professionalisme, breed opleidingskader, diplomatie, bescheidenheid en talenkennis. In een internationale context kan ons menselijk potentieel zich meten met grote wereldmogendheden zoals Frankrijk, Duitsland, Groot-Brittannië en de Verenigde Staten.



In eigen land is het respect voor de militair echter minder groot. Ondanks de onberispelijke dienstverlening aan de natie, zowel in het binnenland als in het buitenland, heeft Defensie nooit zoveel schade opgelopen als vandaag door de uitvoerende macht.

Vandaag zijn de aanvallen op ons statuut talrijk, continu en gewetenloos:

- Een dossier pensioenen dat geen rekening houdt met de specificiteit van het beroep en de strategische visie die werd goedgekeurd door het parlement en de koning;
- De sluiting van kazernes, het verdwijnen van vakrichtingen en de algemene onzekerheid die al jaren heerst onder het Defensiepersoneel;
- De hervormingen van de ziekteperioden en het pensioen wegens medische ongeschiktheid binnen Defensie;
- Het gebrek aan erkenning, ondanks de heldhaftige en heroïsche tussenkomsten van het Defensiepersoneel.

Met **#respectvoordemilitair** willen wij een duidelijk signaal geven aan de burgerlijke en militaire overheid en vragen we:

- dat de overheid investeert in het menselijk kapitaal van Defensie;
- aanvaardbare eindloopbaanmaatregelen in het dossier pensioenen, aangepast aan de specificiteit van ons beroep;
- een onveranderd systeem van pensioenen wegens medische ongeschiktheid;

- een adequaat ziekteverlofsysteem, aangepast aan de specificiteit van ons beroep;
- een einde aan de onzekerheid rond het herstructureringsplan;
- een marktconforme verloning op vlak van wedde en vergoedingen. Wist je dat de laatste loonsverhoging al dateert van 2003?

Meer weten over onze campagne?

Lees er alles over op www.respectvoordemilitair.be.



Acties bij bpost !

DE MALAISE BIJ BPOST SLEEPT AL GERUIME TIJD AAN

Meer dan 20 jaar lang heeft het personeel van bpost telkens opnieuw inspanningen geleverd om de hervormingen van het bedrijf in goed orde te laten verlopen. Meer dan 20 jaar lang heeft het personeel zich telkens aangepast. Het heeft bpost omgevormd van Staatsinstelling naar beursgenoteerd bedrijf dat deel uitmaakt van de Bel20. Een geslaagd parcours dankzij het personeel zou je dan denken. Maar voor het management is dat blijkbaar niet genoeg, want de minachting die datzelfde management toont voor het personeel is schrijnend.



Sorry voor het ongemak dat de burgers hebben moeten ondervinden, maar dit signaal was broodnodig om de toekomstige dienstverlening van bpost veilig te stellen!

Terwijl het management zichzelf op de borst klopt en zichzelf royaal belooft gaat de situatie op de werkvloer van kwaad naar erger.

Een paar jaar geleden kregen we hoop toen bpost toegaf dat er problemen waren en toen men uitpakte met de people@core initiatieven om de problemen aan te pakken. De afspraken waren goed, maar de praktische uitwerking bleef helaas te vaak uit.

Bpost waarschuwt al jaar en dag dat het moeilijke tijden zijn voor het bedrijf en dat de volumes dalen. Bpost heeft waarschijnlijk nog nooit zoveel geld gehad, want het kan zich zelf permitteren om een – laten we zeggen overbetaalde – aankoop te doen in Amerika.

De volumes van brieven in eigen land mogen dan wel afnemen, de volumes van de andere producten nemen toe terwijl het aantal medewerkers in al die jaren sterk gedaald is. Maar daar zegt bpost liever niets over. Intussen blijven de medewerkers alsmaar vaker in de kou staan. Het personeelstekort op de werkvloer blijft aanhouden, tot er lokaal acties worden gevoerd. Dan blijkt bpost of Startpeople – we weten niet meer wie we moeten geloven – dan plots wel volk te vinden. Bpost zegt zich bewust te zijn van de schaarste op de arbeidsmarkt en zegt moeilijk mensen te vinden, maar in plaats van in de nieuwkomers te investeren door voldoende opleiding en vooral ook begeleiding wil bpost

te snel resultaten zien door deze mensen in te schakelen zonder de nodige ondersteuning. Dit resulteert dan weer in een te groot verloop en in de vicieuze cirkel van personeelstekort. Verlof kan nog steeds niet gegeven worden wanneer de medewerkers het willen opnemen, maar dat wil bpost oplossen door zelf collectief losse dagen verlof op te leggen aan het personeel en het bedrijf – op enkele activiteiten na – te sluiten op die dagen. Voor de medewerkers die maar over 20 verlofdagen beschikken is dit meteen een flinke hap uit hun beschikbaar verlof.

Anderzijds wil bpost wel dat diezelfde medewerkers flexibel zijn en telkens weer klaarstaan om bijkomend werk op te vangen. Dat zien we ook aan het stijgend aantal overuren die de mensen presteren, maar die ze niet kunnen opnemen wegens personeelstekort en die op het einde van de referentieperiode uitbetaald worden.

Enkel vadertje Staat vaart daar wel bij want in tegenstelling tot de Flexi-jobs heeft de reguliere betaling van overuren wél fiscale gevolgen.

Oorlogskas

Voor correcte arbeidsomstandigheden, degelijk materiaal, degelijke arbeidsvoorwaarden en een goede cao heeft bpost amper geld over, in tegenstelling tot de aandeelhouders - waaronder vadertje Staat de grootste is - die van de CEO in alle omstandigheden een gegarandeerd dividend krijgen voor een totaal bedrag van 265 miljoen euro – desnoods met reserves uit de “oorlogskas”.

Maar voor het personeel is er maar één woord dat telt: besparen. Zelfs de hulppostmannen zijn volgens het bedrijf te duur. Als klap op de vuurpijl doet de CEO ook nog eens een aantal ongelukkige uitspraken.

Eerst zegt hij dat iedereen uit zijn comfortzone moet treden. Welke comfortzone? Nadien laat hij zich ontvallen “dat je postbodes toch niet kan blijven laten rondwandelen met lege posttassen”. Wandelen met lege posttassen : waar heeft die man het toch over?

De minachting voor het personeel is een zoveelste druppel die de emmer doet overlopen.

De maat is vol. Het personeel is de malaise beu – zo kan het echt niet verder. Het vertrouwen is zoek , het overleg met het bedrijf zit muurvast want telkens weer worden loze beloftes gedaan die uiteindelijk toch niet nagekomen worden.

Stakingsaanzegging en acties

Eind oktober diende het gemeenschappelijk vakbondsfront bij bpost een stakingsaanzegging in, gevolgd door een pamflet aan al het personeel waarin wij NEEN zeggen aan alle mistoestanden bij het bedrijf waar enkel



de “happy few” beter van wordt, en JA zeggen voor een positief en constructief signaal aan het personeel en aan de bevolking.

Om onze eisen kracht bij te zetten gingen we in gemeenschappelijk vakbondsfront over tot acties, waarbij we alle departementen van bpost op afzonderlijke dagen opriepen om actie te voeren.

Het VSOA dankt iedereen die deze acties heeft ondersteund!

De gedrevenheid en vastberadenheid van het personeel tijdens deze acties zijn een krachtig signaal gebleken, niet alleen voor het management van bpost, maar ook voor de politieke verantwoordelijken.

Na de acties terug aan tafel

Op het moment van het ter perse gaan van dit artikel zaten bpost en vakbonden aan tafel om de aangekaarte problemen en eisen van de vakbonden te bespreken.

Als VSOA geven wij steeds voorrang aan een correct overleg, maar dan moeten er wel concrete oplossingen komen. We zijn ons bewust dat dit niet allemaal op één dag kan gerealiseerd worden, maar we verwachten op korte termijn voorstellen van het bedrijf die tegemoet komen aan de verzuchtingen van het personeel. Wordt vervolgd ...

Maandelijkse vakbondsbijdragen voor 2019

De maandelijkse vakbondsbijdragen voor 2019 worden aangepast aan de loonevolutie en bedragen :

Volledige bijdrage	14,75 €
Deeltijdse bijdrage	11,75 €
Verlof voorafgaand aan de pensionering	7,50 €
Pensioen (de blauwe posthoorn)	5,50 €

De formulieren voor de syndicale premie worden in het voorjaar opgestuurd. Maak uw aanvraagformulier voor uw syndicale premie zo snel mogelijk over aan onze diensten. Hoe eerder wij uw formulier hebben hoe sneller we dit kunnen behandelen!



VORMINGEN VOOR AFGEVAARDIGDEN EN LEDEN ZIJN SLEUTEL TOT SUCCES

VSOA-Rechterlijke Orde organiseert regelmatig opleidingen over bepaalde en gerichte onderwerpen. Sommigen zijn bedoeld voor het personeel van de rechterlijke orde dat vooruitgang wil boeken in zijn carrière (bijv. hulp bij de voorbereiding van bevorderingsexamens ...). Andere zijn dan weer specifiek bedoeld voor de afgevaardigden op het terrein met het oog op de problemen die zijn kunnen ondervinden op het terrein.

Hierna de spontane reacties van enkele deelnemers:

1. Patrick Hocepied (jurist VSOA-Financiën)

De opleidingen die ik heb gevolgd werden gegeven door professionele lesgevers, die ze aanpasten aan de noden van het syndicale werk op het terrein. Het is verhelderend en verrijkend om samen met collega's van andere federale overheidsdiensten, met verschillende structuren, te aanhoren en te zien hoe zij omgaan met de cursus.

2. Stéphanie Grosjean (afgevaardigde VSOA-ROJ)

Deze opleiding heeft mij echt geholpen om de testen die ik diende af te leggen bij Selor beter te begrijpen. Ik ben geslaagd voor het examen en mag zonder overdrijven zeggen dat de opleiding een deel van het succes is. Ik kan alle leden enkel aanbevelen om in de toekomst ook deel te nemen aan de georganiseerde opleidingen.

3. Patricia Raiti (vaste afgevaardigde bij VSOA-Defensie)

Elke dag, word ik geconfronteerd met leden die om hulp vragen, en mede dankzij deze vorming ben ik in staat om sneller en adequater de karakteris-

tieken van een burn-out te zien. Dit stelt mij in staat om een burn-out te herkennen bij een persoon, en alzo hem beter te kunnen helpen en te begeleiden. Bovendien heeft de vorming er voor gezorgd dat de deelnemers hun eigen ervaringen van op het terrein hebben gedeeld. Een tweede aspect van de vorming heeft er toe geleid dat wij zijn gaan nadenken over onze rol van afgevaardigde. Dit heeft ertoe geleid dat wij op constructieve wijze hebben overlegd met de werkgever over welke rol hij kan spelen en de wijze waarop dient te worden omgegaan met personeelsleden die na ziekte het werk hervatten. Tot slot, kan ik zeggen dat deze vorming mij heeft toegelaten de complexiteit van een burn-out te begrijpen.

4. Anne Bertinchamps (lid VSOA-ROJ)

De opleiding die ik heb gevolgd ter voorbereiding van het examenniveau was nuttig en leerrijk. Met als kers op de taart een positief resultaat.

5. Ariane Vander Vekens (lid VSOA-ROJ – assistent Vrederecht Oudergem)

Ik wil graag meedelen dat dankzij de opleidingen die het VSOA organiseert, ik met succes heb deelgenomen aan het eerste deel van het bevorderingsexamen niveau B voor de rechterlijke orde. De opleiding wordt gegeven door een lesgever met kennis van zaken en zijn uitleg is klaar en helder.

Wij willen van de gelegenheid gebruik maken om de samenwerking met het bedrijf DIVERSITY in de verf te zetten en hen te bedanken voor de professionaliteit van de verschillende lesgevers. Wij zijn fier op deze samenwerking. ■

FGGA SOCIAAL FONDS DOKTER WARRANT

Waar gaat het over?

Opgericht in 1968, heeft het Sociaal Fonds Dokter Warrant als doel de verbondenheid te bevorderen tussen de leden van de groep VSOA-FGGA en het ACLVB, alsook morele en materiële bijstand te verlenen aan de leden die tijdens hun beroepsloopbaan of later te kampen hebben met moeilijkheden.

Voor wie?

U kunt lid worden indien u tewerkgesteld bent in een Federale, Gemeenschaps- en Gewestadministratie. U dient in orde te zijn met uw bijdrage bij de groep FGGA of de ACLVB, zelfs indien u gepensioneerd bent.

Wat?

Na 1 jaar lidmaatschap bij het Sociaal Fonds Dokter Warrant, kunt u de volgende sociale voordelen genieten:

- in geval van hospitalisatie of ernstige ziekte, kunnen fondsen worden voorgeschoten voor de betaling van facturen of medische honoraria;
- de toekenning van een lening, met een lage interest, om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke financiële problemen;
- gratis juridisch en sociaal advies;
- premies ter gelegenheid van uw huwelijk, geboorte in het gezin, bij pensionering en overlijden (bijkomend bij deze toegekend door de groep FGGA);
- eenmalige tussenkomst per jaar bij een verblijf in een vakantiecentrum uitgebaat door de liberale mutualiteit (Cosmopolite of Liberty te Blankenberge).

De aanvragen tot tussenkomst dienen met de nodige bewijsstukken schriftelijk gericht te worden aan de maatschappelijke zetel van het Fonds Dokter Warrant, Fonteinstraat 15, bus 21 – 1502 Lembeek. Het beheercomité van het Fonds zal elke

gegronde aanvraag onderzoeken en de beslissing dienaangaande kan achteraf niet betwist worden.

Hoe lid worden?

Om deze voordelen te kunnen genieten, volstaat het een bijdrage van € 12 te storten op rekening BE 39 0010 3284 8219. Om in aanmerking te komen voor het volgend jaar, dient u deze bijdrage te hernieuwen vóór 15 december. Uw individuele storting geldt als enig bewijs van aansluiting.

Opgelet: het lidmaatschap omvat een verzekering voor overlijden door ongeval met een kapitaal ten bedrage van 5.000 euro toegekend aan de rechthebbers. Deze verzekering is nominatief en gaat in op 1 januari.

Meer informatie?

Voor nadere inlichtingen kunt u terecht bij mevrouw Ingrid Heylen van het secretariaat FGGA op het telefoonnummer 02/201 19 77. ■

VRT-journalisten Tim Pauwels en Sofie Demeyer over de relatie tussen journalisten en betogers

“BEPERK JULLIE BOMMETJES AUB!”

Op naar de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie (VRT) voor een afspraak met twee iconen van het televisiescherm:

Tim Pauwels en Sofie Demeyer. Tim Pauwels kennen wij als Wetstraatjournalist en van programma's zoals het Journaal en de Zevende Dag. Momenteel is hij ombudsman bij de VRT. Sofie Demeyer is gerechtsjournalist en becommentarieert alle grote rechtszaken in ons land.



De aanleiding van ons interview was een passage van onze nationale ondervoorzitter Vincent Houssin in de *Zevende Dag*, toen nog gepresenteerd door Tim Pauwels. Deze laatste stelde zich vragen over het gooien van bommetjes en voetzoekers tijdens een betoging van politiemensen.

Tim Pauwels onderging zelf een ooperatie waarbij het gehoorbeentje vervangen werd door een kunststof prothese (teflon interpositie) en kent de gevaren van onherstelbare gehoorschade door luide knallen als geen ander.

Is er een link tussen een ombudsman bij de VRT en de politie?

Tim: “Ik heb onlangs als ombudsman meege-

werkt aan een reportage voor het duidingsprogramma “Pano” over het post-traumatisch stressyndroom bij nabestaanden van de aanslagen op de luchthaven van Zaventem. Je voelde toch weer een zeker wantrouwen bij de leiding van de politie om mensen te laten getuigen en dat vond ik raar. Er zat natuurlijk toch ook wel wat kritiek in verwerkt van slachtoffers die niet zo goed begeleid werden, maar dit is toch zo iets menselijks dat je als politieorganisatie groot moet zijn om hieruit te leren en lessen te trekken voor de toekomst. We vonden het jammer dat er niet meer medewerking was van de politietop om ook de menselijke kant van het verhaal te tonen. Ook in mijn huidige functie als ombudsman vind ik dat wij moeten open staan

voor commentaren van de kijker. Ik vind dat je ook in slechte tijden moet communiceren, zelfs als het over gevoelige onderwerpen gaat - zonder evenwel het beroepsgeheim te schenden.”

Als ombudsman behandel je veelal klachten, negatieve commentaren. Hoe pak je dit aan?

Tim: “Mijn basisprincipe is dat het hier gaat over een menselijk contact. Je mailt met een mens en ik probeer ook altijd de mens te zien in de persoon die je mailt. Veel hangt af van de manier hoe iemand iets formuleert. Op scheldtiraades wordt niet geantwoord. Iemand die beleefd formuleert en specifiek een probleem aankaart, zal ik steeds de moeite doen op hierop te antwoorden en indien nodig, zelfs intern het sig-

naal geven dat het beter moet. In dit geval heb ik een bondgenoot: iemand die beargumenteert en het belangrijk vindt om je iets te laten weten en voor een stuk meeleeft met de keuzes die je gemaakt hebt, maar waarmee hij het misschien niet volledig mee eens is en vragen bij heeft. Met dit soort kritiek moet je tevreden zijn. Wanneer het gaat over een objectiveerbare fout is het niet zo moeilijk. Maar meestal gaat het over gevoeligheden, dingen die in een grijze zone zitten. Het is geen fout, maar je kan er over discussiëren. En als je dan een antwoord formuleert is het soms niet het gewenste antwoord. Het is niet aan journalisten om iemand gelijk te geven. Wij arriveren meestal als het fout loopt - dat is eigen aan ons vak. En er zijn toch wel wat mensen die niet aanvaardden dat hun mening niet door de VRT wordt bevestigd. Een bemiddelen-rol hierbij is ook een deel van mijn opdracht.”

Als je vaak met klachten omgaat, neem je dan ook dingen mee naar huis 's avonds?

Tim: “Ik moet eerlijk zijn, het is soms niet motiverend dat mensen in hun bewoordingen fel zijn. Maar ik heb gisteren een mail een gehad van iemand die felle mails had gestuurd en nu laat weten dat hij hard is geweest en zich hiervoor excuseert. Ik kan soms wel een stukje frustratie mee naar huis nemen maar ik wil zeker niet klagen.”

Hebben zware criminele rechtszaken ook een emotionele impact op je en ga je hierin mee of kan je ook uitzoomen?

Sofie: “Ik heb het proces-Dutroux gevolgd in 2004 en de zaak Pandi. Je bereidt je dossier voor en je kent de details die de gewone mensen niet kennen. Mijn dochter was op dat moment 7 jaar en de slachtoffers van Dutroux hadden op dat moment dezelfde leeftijd. En toch zit je op dat proces te luisteren maar je luistert als journalist. Op een gegeven moment las Sabine Dardenne een brief voor aan Dutroux en mijn collega Caroline Vanden Berghe was daar enorm van gepakt. Ik probeer professioneel de passages van de brief te distilleren en mijn werk te doen. Dat is voor een stuk mijn redding. Het enige moment dat ik ooit moeilijk had was bij de moord en zelfmoord in de zaak Hein Diependaele, een advocatenkoppel. Hij was ook één van de advocaten in de zaak Pandi, mijn allereerste groot assisenproces met een advocaat die de gave had om het eenvoudig uit te leggen en waar ik als journalist vaak contact mee had. Maar voor de rest kan ik zaken perfect scheiden.”

Sommige beroepen zijn roepingen, ook zo voor journalisten denken wij. En je staat vaak onder enorme tijdsdruk om reportages nog live in het nieuws te krijgen.

Tim: “Langs de ene kant heb je het feit dat je als mediahuis VRT in de kijker loopt. Langs de andere kant zit je hier met een huis waar verantwoordelijkzin hoog staat aangeschreven, dus is het niet zo dat er druk is op journalisten om te “scoren”. De tijdsdruk is er natuurlijk wel. Je speelt vaak tegen mensen die veel meer informatie hebben. Mensen die omringd zijn door bijvoorbeeld kabinetten in de politieke middens. Ik heb als journalist geen kabinet en ben niet omringd door een studiedienst. Je moet alles zelf bijhouden en het is vaak toch een verhaal van David tegen Goliath.”

Nooit problemen gehad om objectief te blijven in je verslaggeving? Want wanneer er soms details bekendragen over bijvoorbeeld een gruwelijke moord lijkt het ons toch misschien wel moeilijk?

Sofie: “Neen, en als ik zou denken van “oei is het wel neutraal genoeg”, zal ik steeds contact nemen met een collega om het te laten nakijken.”

Heb je nooit schrik gehad bij de verslaggeving van bepaalde rechtszaken of ben je al persoonlijk bedreigd geweest?

Sofie Demeyer: “Soms is het wel schrikken als je als journalist in het midden van rellen zit.”

Sofie: “Ja, ik ben al eens mondeling bedreigd maar dat glijdt van mij af. Gelukkig ben ik nog niet fysiek bedreigd geweest. Soms is het wel schrikken als je als journalist in het midden van rellen zit. Wij hebben de policy dat wij dan geen wagen met belettering meenemen, maar zelfs anoniem weten ze ons te vinden.”

Tim Pauwels: “Ik ga er vanuit dat de politie haar best doet, en ik hoop dat de politie ervan uitgaat dat de journalisten hun best doen.”

Tim: “Tijdens de grote dioxinebetoging werden de media aangevallen, dat herinner ik mij nog heel goed. Een rare ervaring, maar op een bepaald ogenblik voel je de sfeer omslaan en weet je dat je moet gaan lopen. Ik werd toen fysiek bedreigd. Wij zijn gevluht in een satellietwag en ze hebben geprobeerd om die wagen omver te duwen. Je bevindt je in een samenleving waar de gevoeligheid vergroot, bijvoorbeeld ook de ethische gevoeligheid voor journalistiek; op zich is dat niet slecht. Je mag enkel niet terechtkomen in een situatie waarin wij elkaar voortdurend gaan zitten te veroordelen. Maar dat de gevoeligheid vergroot en dat dingen vandaag minder aanvaard worden dan vroeger is eigenlijk een verbetering. Soms zegt de politie dat dingen al 20 jaar verkeerd lopen, maar pas nu vindt men het een probleem. Maar we moeten wel oppassen dat wij niet een sfeer geraken waar iedereen voortdurend wordt veroordeeld. Ik ga er vanuit dat de politie haar best doet, en ik hoop dat de politie ervan uitgaat dat de journalisten hun best doen. En dat daarbij dingen fout kunnen lopen is onvermijdelijk. En dat er meningsverschillen zijn is ook onvermijdelijk, maar je krijgt zeker op sociale media een sfeer waarbij iedereen als een idioot wordt beschouwd. En dat is gevaarlijk voor de samenleving. Ik zal soms wel kritiek hebben op de politie, ook als ombudsman, maar ik ga er nooit per definitie vanuit dat politiemensen idioten zijn, of de top of de hiërarchie van de politie. En dat dingen niet ideaal werken, dat zal wel en dat geldt ook voor de media.”

Mis je het veldwerk nu niet?

Tim: “Ja eigenlijk wel. De Wetstraat, de *Zevende Dag*, het Journaal. Ik mis interviewen, live ergens kunnen staan en zeggen “jongens hier gaat het over”. Absoluut, dat mis ik soms. Het leuke aan de VRT is, en ik werk hier nu meer dan 20 jaar, dat ik heel veel verschillende dingen heb kunnen doen: ik heb gewerkt voor het Journaal, Ter Zake, de *Zevende Dag* maar ook achter de schermen als manager beroepsethiek voor de niet-journalistieke programma's. Een totaal andere wereld. Ik ben nu ombudsman en doe dit heel graag: nagaan van hoe iets komt en wat wij er uit kunnen leren? Ik mis het journalistieke werk wel, ik heb een grote drang om aan mensen uit te leggen hoe het in mekaar zit. In mijn huidige rol ga ik ook uitzoeken waarom een collega iets op een bepaalde manier geformuleerd heeft en vragen waarom hij dit zo gedaan heeft. Alleen merkt het publiek dat niet altijd.”

Sofie: “Mijn carrière startte aan de balie van Brugge. Ik ben in mei 1992 begonnen bij Radio 2 Oost-Vlaanderen waar ik trouwens samengewerkt heb met Tim. Na een jaar of zes had ik het regionale gezien en wilde ik nationaal nieuws brengen. Ik heb verschillende examens meegedaan maar ik mislukte en strandde steeds tijdens de laatste ronde.

Ze verweten mij dat ik een ‘te Radio 2-benadering’ had (lacht). Op een bepaald ogenblik kwam er een vacature voor het tv-journaal. En zo ben ik op het televisiescherm terechtgekomen. Ik werk nu 26 jaar in de journalistiek en doe mijn job heel graag.”

Julie komen beiden van de radio; is dat een logische opstap naar tv?

Tim: “Nee, intussen is het medium website ook belangrijk geworden.”

Sofie: “Ik ben toch blij dat ik eerst regionaal begonnen ben, want mocht ik onmiddellijk hier op de VRT zijn begonnen, was ik waarschijnlijk verzopen. Ik heb kleinschalig veel geleerd en ervaring opgedaan.”

Tim: “Wij zijn ook beiden mensen die geen journalistieke opleiding hebben gevolgd.”

Sofie: “Van radio naar tv is een enorm groot verschil. Ik kreeg van Dirk Sterckx vroeger vaak opmerkingen zoals: “Sofie, dit is een goed verslag maar dit is een radioverslag”. Je moet bij radio vertellen wat je ziet, op tv moet je de beelden gebruiken en je commentaar moet een toegevoegde waarde zijn. Dit is een heel andere manier van werken.”

Tim: “Alle media, tv, radio, website, vragen een andere aanpak; het is niet eenvoudig om van het ene naar het andere over te stappen. TV is het meest omslachtige medium dat er bestaat, de spanning tussen distributie en productie is enorm groot. We verwachten van tv dat dit vaak live gebracht wordt. Daarom is de productie moeilijk.”

Wij zijn vaak verwonderd dat een reportage op een half uur voor het Journaal nog gemonteerd moet worden.

Tim: “Inderdaad, het journaal is een dagelijks mirakel (lacht). Politici bijvoorbeeld gaan vaak bewust tegen de deadline aan communiceren.”

Is er nog tijd voor hobby's?

Sofie: (zucht) “Joggen, lezen, cultuur en hier en daar een optreden. In mijn vrije tijd lees ik nog 1 à 2 maal per week boeken in voor blinden. Dit doe ik enorm graag.”

Tim: “Heel af en toe kruip ik op de fiets, maar ik ben een grote lezer, niet zo zeer romans, maar boeken over economie en politiek. Ik lees ook nogal wat strips en stripromans. Ik ben een grote aanhanger van Guy Delisle, een Canadese striptekenaar. Maar ik koop ook de laatste Kie-keboe.” (lacht)

Een betoging van politiemensen, zijn er bepaalde boodschappen van jullie journalisten naar ons toe?

Sofie: “Wel, spaar de journalisten (lacht) en beperk de bommetjes want dit is enorm vervelend, ook voor andere mensen. En voor politiemensen die betogingen begeleiden is het voor ons belangrijk om het aantal deelnemers aan die betoging zo snel mogelijk te kennen. Voor een evenwicht in de berichtgeving over het aantal betogers volgens de organisatie en de politie, want dit verschilt meestal nogal.” (lacht)

Wat is jullie ervaring met onze vakorganisatie?

Sofie: “Als ik met een vraag zit, kan ik jullie opbellen zodat ik het verhaal kan kaderen. Dat is voor een journalist van goudwaarde. Ja, en soms is dat al eens “of the record”. Samen brainstormen van wat is dit waard en hoe moeten wij daar als media mee omgaan. Dat is maar iets dat je met vertrouwen kan opbouwen.”

Tim: “Een journalist leeft van zijn netwerk, om nieuws te checken. Indien wij bellen is dat om iets af te toetsen: “hoe serieus is het en heeft dat gevolgen voor de mensen?”

De laatste tijd hangt er een negatieve perceptie rond vakorganisaties, merken jullie dat ook?

Tim: “De uitdaging voor vakbonden is dat jullie een visie en een verhaal moeten ontwikkelen dat verder gaat dan het verdedigen van privileges of een statuut. In algemene termen heeft de wereld niet minder nood gekregen aan mensen die zich verenigen. Integendeel, de krachten van de vrije markt, de druk op overheden is nog nooit zo groot geweest.

Het is eigenlijk heel logisch dat mensen zich meer nog dan vroeger zouden verenigen. Moet dat in vakbonden of in een andere vorm, daar spreek ik mij niet eens over uit, maar zeggen dat er geen interne solidariteit meer nodig is, is niet waar.

Dat geldt ook voor journalisten, leerkrachten, of voor wie of wat dan ook. Het enige is dat vakbonden al heel oude instellingen zijn die moeten oppassen dat ze zich niet teveel aan statuten en regels vastklampen en daarom misschien ook kunnen blokkeren. Maar ze moeten ervoor zorgen dat ze voor een nieuwe toekomst, die er hoe dan ook komt, de belangen van het personeel nog wel blijven verdedigen.

Trouwens het geluk in je job hangt voor een groot deel ook samen met factoren die niets met het statuut te maken hebben en zelfs niet met je loon. Ik denk dat dat trouwens ook steeds belangrijker wordt. Hoe gaat een bedrijf met zijn mensen om? En daar denk ik dat een vakorganisatie nog absoluut een verhaal te vertellen heeft. Gelukkig zijn in je job, hangt niet enkel af van een statuut, maar ook van een aantal randvoorwaarden die almaar belangrijker worden.” ■

UURZAKBOEKJE 2019

Vanaf 2019 zullen wij het uurzakboekje niet meer uitgeven in zijn gekende vorm. De meeste politiezones en diensten van de federale politie werken met een programma voor het beheer van de arbeidstijdadministratie (bijv. Galop) waarbij het personeelslid dagelijks zijn of haar gepresteerde uren en diensten kan verifiëren. Ook zullen er vanaf medio 2019 aanpassingen worden gedaan aan een aantal weddeschalen als gevolg van de sectorale onderhandelingen waardoor het bijna onmogelijk is, rekening houdend met de toekomstige keuzemogelijkheden voor het personeel tussen de oude en de nieuwe regeling, om nog een foutloos product af te leveren. Wij onderzoeken momenteel de mogelijkheid om een “lite-versie” van het uurzakboekje aan te bieden. Wij danken u voor uw begrip. ■

MIJLPAAL IN ZICHT VOOR VSOA-SPOOR

Onnodig er aan te herinneren dat de Belgische Spoorwegen van 3 tot 6 december bij wijze van proefvoorbeeld belast is met de organisatie van de eerste sociale verkiezingen binnen de openbare sector. U als lezer van Argument mag er zeker van zijn dat voor alle syndicale organisaties en in het bijzonder voor het VSOA-Spoor er wel degelijk zo iets bestaat als voor en na de Verkiezingen!

Enige uitleg.

Voor het eerst kunnen de personeelsleden (statutair of contractueel) van de NMBS, Infrabel en HR Rail, in alle vrijheid hun syndicale vertegenwoordigers kiezen om te zetelen in de regionale paritaire organen en in de 3 bedrijfscomités van de 3 entiteiten. Eindelijk een democratisch proces waarvoor wij reeds lange tijd pleiten!

Deze verkiezingen zijn een unieke kans voor het VSOA-Spoor om vertegenwoordigd te zijn in de paritaire regionale organen. Slagen wij hierin dan mogen wij spreken van een overwinning!

Het onbekende schuilt in de nieuwe machtsverhoudingen na de verkiezingsuitslagen. Wat de verkiezingsresultaten ook mogen zijn, onze deelname aan de nationale paritaire

commissies blijft onveranderd. Afhankelijk van de resultaten kunnen de vier vakbonden die momenteel geen regionale mandaten hebben, waarschijnlijk erkenning en bekendheid verwerven. Het is niet ondenkbaar dat de sociale verkiezingen van 2018 een effect kunnen hebben voor de verkiezingen van 2024 en wie weet met een nationale inzet?

FIER OP ONZE CAMPAGNE

Wij voerden een intensieve campagne, eerst door middel van sociale promotiedagen, waarbij we tijdens deze dagen een maximum aan afgevaardigden alsook leden sensibiliseerden om hun kandidatuur te stellen voor de sociale verkiezingen. Het is wel gebleken dat de investeringen en beperkingen die vereist zijn voor een mandaat uit te oefenen vaak



worden overschat en in sommige gevallen als excuus dienen om geen kandidaat te worden. Zoals wettelijk bepaald worden er natuurlijk dagen van dienstvrijstelling voorzien om een mandaat uit te oefenen.

De laatste fase van onze campagne was gepland tussen 30/10 en 30/11. Negen stations, (4 in Vlaanderen, Brussel en 4 in Wallonië) van waaruit we de kiezers ontmoetten in de verschillende werkzetsels. Tot op het laatste moment kunnen vooral de onbesliste kiezers de eindresultaten veranderen. Begin december kunnen nog steeds collega's worden overtuigd om te stemmen en ... goed te stemmen!

Tijdens de laatste campagne op het terrein, boden wij syndicale ondersteuning aan onze lokaal voorgedragen kandidaten over de concrete problematiek waarmee het spoorwepersoneel dagelijks te maken heeft. VSOA-Spoor stelde brochures ter beschikking om onze waarden en ideeën over te brengen alsook makarons in de kleuren van het VSOA. Die zorgden ervoor dat de sfeer tijdens het contact met de kiezers cool en ongedwongen was!



VOOR HET EERST SOCIALE VERKIEZINGEN BIJ DE NMBS

Tussen 3 en 7 december 2018 voor de NMBS en HR-RAIL, en van 4 tot 6 december 2018 voor Infrabel, zullen in de Belgische Spoorwegen voor de allereerste keer sociale verkiezingen plaatsvinden. Federaal voorzitter Philippe Delhalle van VSOA-Spoor beschouwt deze verkiezingen voor zijn groep als een grote uitdaging. “We moeten het personeel opnieuw fier laten zijn op zijn job bij de spoorwegen.”



“Men moet niet enkel aan het imago van het bedrijf, maar ook aan de motivering van het personeel denken.”

Het VSOA-Spoor-programma

Wat zijn de belangrijkste punten van het VSOA-programma voor de sociale verkiezingen? Vooreerst het welzijn op het werk, met een betere communicatie rond vertrouwen, respect en menselijkheid. Het personeel moet meer gemotiveerd zijn en met fierheid over zijn werkgever spreken. Verdiensten moeten objectief en transparant beloond worden. VSOA-Spoor vraagt ook loon naar werk, met voldoende goedbetaald personeel, zonder aan de verworven rechten te raken. Wil men moderniseren, moet het personeel ook gewaardeerd worden. En ten slotte legt VSOA-Spoor de klemtoon op de veiligheid van personeel en klanten. Veiligheid is verbonden met voldoende middelen, en vooral voldoende modernisering van deze middelen. ■

En dat zal nodig zijn want de Belgische Spoorwegen, en in het bijzonder de NMBS, hebben bij het grote publiek een niet zo goed imago. Treinvertragingen, gebrek aan informatie, een verouderd bedrijf met oudere leiders. Het zijn bekende opmerkingen die vaak over onze spoorwegen worden gehoord.

Personeel motiveren

“De directie denkt te vaak louter financieel”, zo zegt voorzitter Delhalle. “Het strategisch plan toont aan dat het personeelsbestand

met ongeveer 1.900 werknemers moet krimpen, of 10 procent tussen 2018 en 2023. Dergelijke informatie werkt erg demotiverend voor het personeel. Bovendien moet men nogal durven om van het personeel nog meer inzet te vragen en tegelijk te bezuinigen. Die manier van doen moet stoppen”.

Daarom zal het VSOA het personeel bij het spoor, zeker naar de aanloop van de verkiezingen, fors blijven verdedigen. “Het personeel verdient een herwaardering om opnieuw fier te zijn op de job bij het spoor”, aldus Delhalle.

BIJZONDERE ALGEMENE VERGADERING

Uitzonderlijk vond er een bijzondere algemene vergadering plaats op 19 oktober 2018, dit om de sociale verkiezingen in december niet in de weg te staan.

Tijdens onze algemene vergadering overliepen we de actualiteit en onze activiteiten van het afgelopen jaar. We maakten ook van deze gelegenheid gebruik om onze steeds met interesse aanwezige gepensioneerden in te schakelen als getuigen in de stembureaus tijdens de sociale verkiezingen. Het eindresultaat brengt ons op 123 getuigen, actieven en gepensioneerden. Zij zullen waken over de belangen van het VSOA-Spoor gedurende één of meerdere dagen.

Waarvoor onze oprechte dank! ■

INTERNE VERKIEZINGEN

Tijdens onze bijzondere algemene vergadering werden ook de resultaten bekend gemaakt van onze interne verkiezing.

Werden verkozen:

- Philippe Delhalle als Federaal Voorzitter;
- Marc Lauwers als Federaal Secretaris (NL);
- Jean-Michel Lambert als Federaal secretaris (FR).



Diversiteit in het hoger onderwijs

HET TOEKOMSTIG DIVERSITEITSBELEID ZAL VEEL TIJD EN GELD KOSTEN!

De in-, door- en uitstroom van kansengroepen in het hoger onderwijs is belangrijk. Wanneer er daarvan vandaag geen werk wordt gemaakt en als er hierrond geen gericht beleid gevoerd wordt, dan zullen zich op middellange termijn in bepaalde beroepsgroepen grote tekorten aandienen.



Hoger onderwijsinstellingen concurreren wereldwijd met elkaar voor prestige en middelen. Ook binnen instellingen wordt de concurrentie opgedreven. In een dergelijk competitief model is het risico dat studenten die minder goed presteren, uitgesloten worden. Dit zijn veelal studenten uit kansengroepen (kansengroepen in het hoger onderwijs: studenten met een functiebeperking, studenten met een migratie-achtergrond, werkstudenten, studentennieuwkomers, studenten uit een laaggeschoold milieu, studenten met een niet-traditionele vooropleiding, herintreders, studenten met een gezinslast).

Instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen is belangrijk

De studentenpopulatie in het Vlaamse hoger onderwijs zou een weerspiegeling moeten zijn van de maatschappij. Ondanks de inspanningen van overheid en instellingen van de laatste jaren, is dat vandaag nog niet het geval. Nochtans is het een maatschappelijke noodzaak om constructief te kunnen omgaan met de diversiteit van de huidige samenleving. Bovendien dient het hoger onderwijs, met het oog op het realiseren van een kennismaatschappij, meer hoger opgeleiden af te leveren. Daarom is de instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen in het hoger onderwijs een belangrijk gegeven.

De democratisering van het hoger onderwijs zal een belangrijke fase ingaan als volwaardige en kwalitatief hoogstaande diploma's worden uitgereikt aan proportioneel evenredige aantallen studenten uit kansengroepen.

Degelijke financiering nodig voor realisatie diversiteitsbeleid

Om het diversiteitsbeleid te kunnen realiseren, hebben we een degelijke financiering nodig. Sinds het financieringsdecreet (2008) geeft de over-

heid de instellingen middelen om een diversiteitsbeleid te voeren. Sindsdien valt diversiteit niet langer volledig ten laste van de instellingen. Het financieringsdecreet voorziet een extra weging voor beursstudenten en studenten die ingeschreven zijn bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Daarnaast werd een dynamiek op gang gebracht door een extra stimuleringsfonds, het Aanmoedigingsfonds (AMF). Met de extra middelen van het AMF zijn projecten opgezet en personeelsleden aangeworven om het diversiteitsbeleid van instellingen gestalte te geven.

Dankzij het AMF werd er een kader gecreëerd en werden instellingen aanzegzet om na te denken over hun diversiteitsbeleid en de manier waarop ze dit best aanpakten. Er werd nagedacht over o.a. doelgroepenwerking, over indicatoren en over de meetbaarheid van participatie. Met het programmadecreet van oktober 2014 werden de middelen van het AMF toegevoegd aan de werkmiddelen van de instellingen hoger onderwijs. Voor het VSOA-Onderwijs is het belangrijk dat de werking rond diversiteit in het hoger onderwijs behouden blijft, voldoende gefinancierd wordt en nog verder geïntensifieerd wordt.

“VSOA-Onderwijs pleit voor implementatie van een degelijk ondersteuningsbeleid.”

De financiering van het Vlaamse hoger onderwijs hinkt al jaren achterop t.a.v. het aantal studenten dat is ingeschreven. Dat komt omdat de indexering en de kliks in de financiering jarenlang niet zijn toegepast. Hierdoor neemt het bedrag dat de overheid per student besteedt, alleen maar af. In het begrotingsjaar 2017 werd wel een klik toegekend, maar deze kan de jarenlange onderfinanciering niet goedmaken. De onderfinanciering heeft een duidelijk effect op de kwaliteit en de toegankelijkheid van het onderwijs. Door de onderfinanciering worden de studiekosten steeds meer afgewend op de student. Studenten uit sociaaleconomisch kwetsbare groepen zijn hier het eerst de dupe van.

De projectmatige financiering van het AMF bracht planlast met zich mee (bijvoorbeeld door de uitgebreide rapportering). Maar dankzij de stimulansen van het AMF, werden wel heel wat interessante projecten en diverse vormen van begeleiding en dienstverlening in gang gezet. Heel wat dingen konden worden uitprobeerd. Door de integratie van de

AMF-middelen in de werkingsmiddelen, de loskoppeling van deze middelen van de specifieke diversiteitscontext van de instelling (waardoor de middelen via andere parameters dan diversiteitsparameters verdeeld worden) en de algehele besparingscontext zijn deze projecten deels stopgezet. Daarnaast is ook het personeelscontingent dat enkel voor diversiteit werd ingezet in sommige instellingen onder druk komen te staan. Het is duidelijk dat als overheid en instellingen diversiteit een belangrijk thema vinden, zij hiervoor het nodige budget moeten blijven vrijmaken.

Het VSOA-Onderwijs pleit ervoor om een degelijk ondersteuningsbeleid te implementeren waardoor de ongelijkheid opgeheven worden. Dit ondersteuningsbeleid wordt gerealiseerd via extra investeringen in groepen die het moeilijk hebben, bijvoorbeeld via redelijke aanpassingen of financiële tegemoetkomingen.

Financiering graduaatsopleidingen ontoereikend

Het maatschappelijke belang van de graduaatsopleidingen, vooral in het kader van de participatie van kansengroepen aan het hoger onderwijs, mag men niet onderschatten. Het is nu aan de overheid om de uitbouw van deze graduaatsopleidingen door de hogescholen mogelijk te maken. De overheid moet hiervan prioritair werk maken als zij diversiteit in het hoger onderwijs belangrijk vindt. Dit betekent dat hiervoor de nodige financiering moet voorzien worden. Van de graduaatsopleidingen wordt verwacht dat zij zowel zij-instromers als generatiestudenten aantrekken. De financiering die hiervoor vandaag voorzien is, is volstrekt onvoldoende. Dit remt de dynamiek af in het opstarten van deze opleidingen. Terwijl net op dit moment een stimulant nodig is om meer kansengroepen aan te trekken in het hoger onderwijs.

Als er vandaag niet gewerkt wordt aan in-, door- en uitstroom van kansengroepen in het hoger onderwijs en als hierrond geen gericht beleid gevoerd wordt, dan zullen zich op middellange termijn in bepaalde beroepen grote tekorten aandienen (bijvoorbeeld in het lerarenkorps en in de zorgsector). Het is hierbij niet enkel belangrijk dat meer studenten uit kansengroepen naar het hoger onderwijs geleid worden, maar ook dat hun studierendement verbetert. Om dit alles te kunnen realiseren, dient men voldoende personeel te voorzien binnen het hoger onderwijs. ■

Sabine HUYBRECHT
Secretaris

Afdeling Oost-Vlaanderen

VERKIEZINGEN VOORZITTER EN ONDERVOORZITTER

Op 24 oktober 2018 werden Gunther Corthals en Veerle Van Otterdijk verkozen als respectievelijk voorzitter en ondervoorzitter van de afdeling Oost-Vlaanderen van het VSOA-Onderwijs.



Net bekomen van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen, stonden op 24 oktober 2018 de verkiezing tot voorzitter en ondervoorzitter van de afdeling Oost-Vlaanderen van het VSOA-Onderwijs op de agenda. De 6-jarige termijn van de huidige voorzitter, Roland Van der Straeten en ondervoorzitter Chantal Couck, was verstrekken en bovendien was het volgens hen ook tijd om een nieuwe, jongere lichter de fakkel te laten overnemen. Dat bleek ook de denkwijze te zijn van de aanwezige stemgerechtigden. Ondanks de gekende, voelbare nervositeit die gepaard gaat met een verkiezing werden Gunther Corthals en Veerle Van Otterdijk verkozen als respectievelijk voorzitter en ondervoorzitter van de afdeling Oost-Vlaanderen van het VSOA-Onderwijs.

Met volle moed en “goesting”

Het mag gezegd dat het de afdeling Oost-Vlaanderen voor de wind gaat. De uittreedende voorzitter en ondervoorzitter hebben daar in belangrijke mate toe bijgedragen. Uit de speech van de nieuwe voorzitter en ondervoorzitter, bleek dat zij niet alleen die verdienste graag benadrukten, maar zelf ook met volle moed en “goesting” - ja, alles speelde zich af in Gent - in hun voetsporen willen treden. We hoorden een waternal aan bijzondere eigenschappen de revue passeren die de uittreedende voorzitter kenmerkten: vastberaden, rechtvaardig, bemiddelaar, vernieuwend,

doelgericht, enz. De nieuwe voorzitter wees erop, dat hij deze “goed draaiende motor” absoluut wil draaiende houden. Dit alles gebeurde onder het goedkeurende oog van onze voorzitter Marnix Heyndrickx en ondervoorzitter Koen De Backer. De voorzitter wees in zijn toespraak op het cruciale belang van de provinciale afdelingen voor de toekomstige visie en groei van het VSOA-Onderwijs. Onder Roland Van Der Straeten en Chantal Couck was dit in het verleden reeds het geval; met onze nieuwe voorzitter en ondervoorzitter wordt die continuïteit verzekerd, zoveel is duidelijk. ■

Nicolaus DeBecker Secretaris



Ondervoorzitter Veerle Van Otterdijk en voorzitter Gunther Corthals.

VACATURE STAFMEDEWERKER SECRETARIAAT-GENERAAL VSOA

VERTROUWENSFUNCTIE

Intensieve samenwerking met de Algemene Voorzitter, Secretaris-generaal en communicatiedienst

JOBINHOUD

Juridisch

- algemene dossiers VSOA
- schriftelijk en mondeling advies
- opstellen, wijzigen, interpreteren van de regelgeving van het VSOA
- procedures

Comité A opvolgen

Redactie

- teksten schrijven voor website en ledenmagazine Argument
- studies

Interne organisatie

- deelnemen aan de vergaderingen van de beleidsorganen van het VSOA
- abonnementen en opvolging

Opleidingen geven

PROFIEL

Kennisvereisten

- grondige kennis van het openbaar ambt, het personeelsbeleid in het algemeen en het administratief recht in het bijzonder
- goede geschreven en gesproken kennis van de tweede landstaal

Competenties

- goede redactionele vaardigheden
- teamspeler
- verantwoordelijkheidszin – zin voor initiatief – gedreven - afspraken tijdig nakomen
- flexibiliteit
- integer / objectief / betrouwbaar
- groot inlevingsvermogen
- ontwikkeling van de eigen functie
- zin voor structuur en juiste prioriteiten

Redeneervaardigheden

- goede zin voor analyse en synthese
- abstracte redeneervaardigheden
- verbaal redeneervermogen

Technische vaardigheden

- goede kennis PC en software, multimedia

VOORWAARDEN

- je bent lid van het VSOA
- je bent in actieve dienst bij een overheidsadministratie
- je hebt ervaring in juridische materies en/of personeelszaken

Je blijft je rechten en plichten bij je overheidsadministratie behouden, evenals je wedde. Je wordt in verlof voor vakbondsopdracht gesteld. Je bent niet meer onderworpen aan de hiërarchie van je administratie. Heb je interesse en denk je te voldoen aan het functieprofiel? Stel je kandidaat!

HOE SOLLICITEREN?

Solliciteren kan t.e.m. maandag 14 januari 2019 met een aangetekend schrijven, vergezeld van je gedetailleerd curriculum vitae ter attentie van de Algemene Voorzitter van het VSOA, dhr. François Fernandez-Corrales, secretariaat-generaal van het VSOA, Lang Levenstraat 27-29 1050 Brussel.

De datum van de aangetekende zending geldt als bewijs.

De selectie gebeurt door de Algemene Voorzitter en de Secretaris-generaal, op basis van een interview.

MEER INFORMATIE?

Contacteer de Algemene Voorzitter via e-mail: francois.fernandez@slfp.eu of de Secretaris-generaal via e-mail: bea.foubert@vsoa.eu

