



# Visie VSOA-Defensie 2024-2030

Respect en erkenning  
voor het Personeel!

Dit document presenteert onze visie voor 2030  
onderverdeeld in de volgende hoofdstukken:

<b>00.</b>	<b>Inleiding</b> <b>De essentie van Defensie</b>	p. 03 p. 05
<b>01.</b>	<b>Respect en erkenning</b> <b>tegen 2030</b>	p. 09
	a. Militairen	p. 09
	b. Burger bij Defensie	p. 23
	c. Welzijn op het werk	p. 25
<b>02.</b>	<b>Syndicalisme</b>	p. 29
<b>03.</b>	<b>Conclusie</b>	p. 30



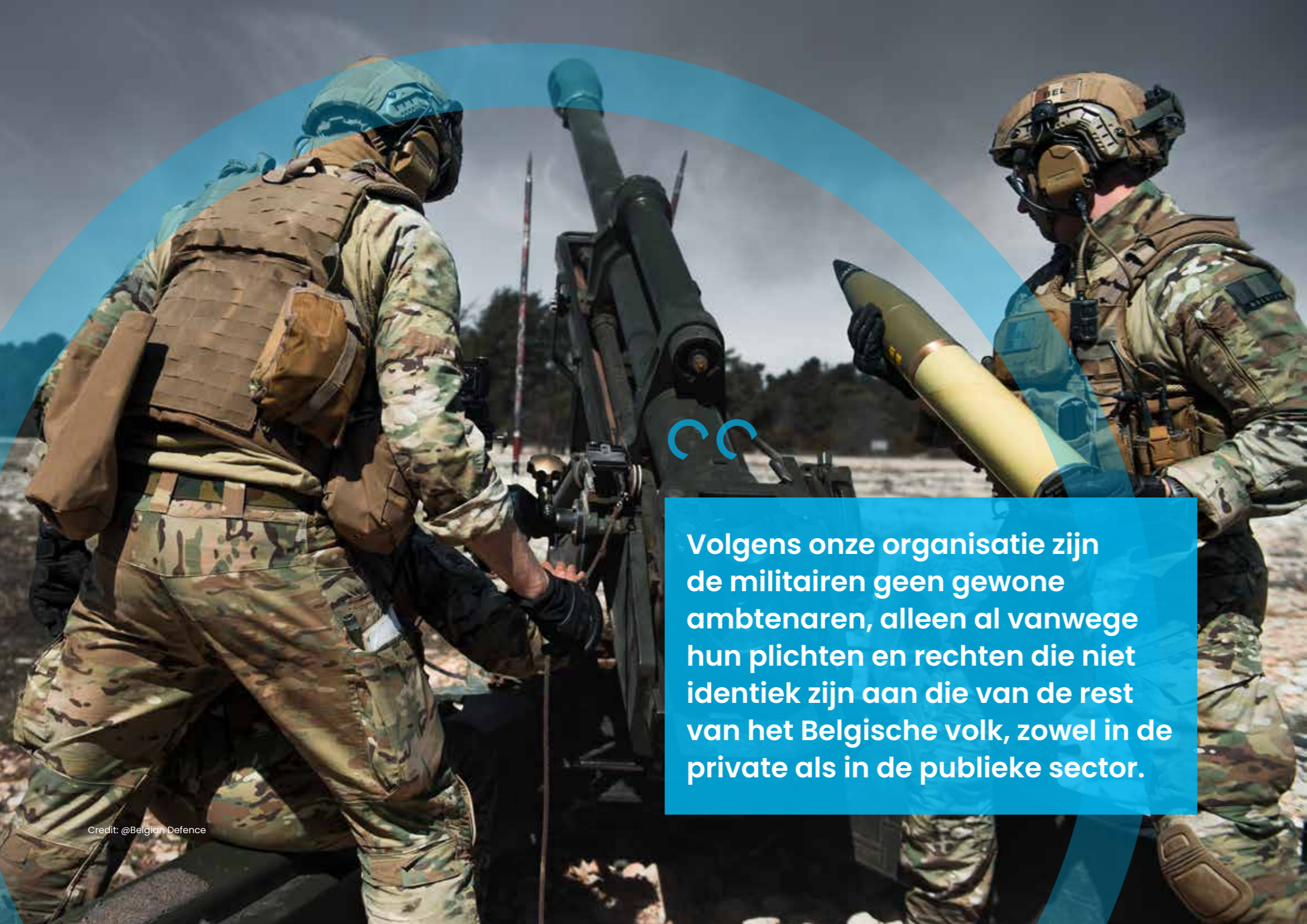
Credit: @Belgian Defence

## 00 Inleiding

Militairen zijn **geen gewone ambtenaren**, puur op basis van hun plichten en rechten die **niet hetzelfde zijn als die van de rest van het Belgische volk**, zowel uit de privé- als de openbare sector.

Het is essentieel om te begrijpen dat deze **specifieke status van het militaire beroep** voortkomt uit behoeften gerelateerd aan de operationele inzet van onze strijdkrachten.

Ongeacht de posities die tegelijkertijd en/of gedurende hun carrière worden ingenomen, volgens de rotaties opgelegd door de organisatie, **blijft ELKE militair in de eerste plaats een soldaat in dienst van zijn land** die zich volledig bewust is van zijn plichten van loyaliteit, onfeilbare beschikbaarheid en totale inzet om **de veiligheid** van zijn landgenoten te **garanderen**.



**Volgens onze organisatie zijn de militairen geen gewone ambtenaren, alleen al vanwege hun plichten en rechten die niet identiek zijn aan die van de rest van het Belgische volk, zowel in de private als in de publieke sector.**

Credit: @Belgian Defence

## De essentie van Defensie

De maatschappij evolueert voortdurend en de voorbije jaren zelfs bijzonder snel. Daarnaast moeten we rekening houden met nieuwe elementen, zoals de opkomst van nieuwe vormen van communicatie, werk of management. Defensie, dat de voorbije dertig jaar reeds ingrijpende wijzigingen heeft doorgemaakt,

**staat nog steeds voor grote veranderingen op het gebied van bedreigingen, tactieken, werkvormen of wetgeving inzake personeel of welzijn.**

We kunnen dus zonder meer stellen dat Defensie voortdurend moet herstructureren om deze nieuwe uitdagingen aan te gaan. Het is belangrijk dat daarbij rekening wordt gehouden met het huidige en toekomstige personeel. Helaas moeten we ook vaststellen dat de rechten van het defensiepersoneel regelmatig ter discussie worden gesteld, gewoonlijk door een **gebrek aan kennis** van het beroep.

Om deze herstructureringen te consolideren en tegelijk de verworvenheden te beschermen en ervoor te zorgen dat het personeel naar waarde wordt geschat, richt het VSOA-Defensie al zijn inspanningen op alle mogelijke **maatregelen om de erkenning en het respect voor het militaire personeel en het burgerpersoneel van Defensie te vergroten**. Dit personeel zal immers een steeds belangrijkere plaats gaan innemen binnen het departement.



Credit: @Belgian Defence



Credit: @Belgian Defence



## Verdedig die die jou verdedigen

Hieronder vindt u een niet-exhaustieve lijst van concrete voorstellen. Wij zijn ervan overtuigd dat deze maatregelen de nodige **positieve impuls** zullen geven aan alle personeelsleden van ons departement en tegelijk de beste aanwending en paraatstelling van de strijdkrachten zal garanderen.

De essentie van Defensie is om **wereldwijd bij te dragen aan de veiligheid van de burgers en aan de bescherming van onze waarden en belangen**. Al deze doelstellingen vormen de basis van onze vrijheid, ons welzijn, onze welvaart maar vooral onze veiligheid.

VSOA-Defensie, die al bijna 60 jaar het personeel vertegenwoordigt en verdedigt, toont hier eens te meer zijn wil om **een onmisbare partner van Defensie** te zijn en in dezelfde richting te gaan als de Strategische Visie 2030. We zullen ervoor zorgen dat dezelfde principes worden toegepast voor de verdediging van de belangen van het defensiepersoneel.



## Reconstructie van de afdeling via



## People our priority



## Sécurité/Service – Technologie – Ambition – Résilience

De regering-De Croo 1, onder impuls van minister van Defensie Ludivine Dedonder, richtte haar inspanningen op de heropbouw van het departement onder meer via het POP-plan – **People Our Priority** – en het STAR-plan (Security & Service – Technology – Ambition – Resilience). Toch moeten deze aanzienlijke inspanningen op personeelsvlak worden voortgezet.

Defensie heeft in de periode 2020–2024 meer dan ooit haar nut bewezen:

- OVG
- COVID-19
- Overstromingen
- Red Kite
- Hulp aan de natie
- Maatschappelijke rol zichtbaar gemaakt voor de bevolking

We zullen er ook voor zorgen dat Defensie, zoals elke moderne en voorbeeldige onderneming, de nodige inspanningen levert op het vlak van hernieuwbare energie. Een werkgever die dit doet, maakt een positieve indruk op zijn huidig en toekomstig personeel.

Om te waken over het welzijn op het werk van het militair en burgerpersoneel bij de uitvoering van hun werk, moet Defensie **concrete maatregelen blijven nemen** in de volgende zeven wettelijke domeinen:

- Veiligheid op het werk
- Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
- Psychosociale aspecten van het werk
- Ergonomie op het werk
- Arbeidshygiëne
- Verfraaiing van de werkplaatsen
- Maatregelen op milieugebied met betrekking tot hun invloed op de zes bovengenoemde gebieden



Credit: @Belgisch Defensie

# 01

## Respect & erkenning tegen 2030

### A. Militairen

#### (1) Financieel statuut

##### (a) Bezoldiging

In 2022 vond de eerste fase van de loonaanpassing plaats die gespreid is over drie jaar. Daar mag het echter niet bij blijven en we zullen **om de twee jaar** er op toezien dat er geen loondelta ontstaat ten opzichte van de eerder vergeleken beroepen. Wij stemmen volledig in met wat vermeld staat in de aanhef van het KONINKLIJK BESLUIT VAN 18 MAART 2003, **onder meer inzake aantrekkelijkheid en competitiviteit op de arbeidsmarkt**.

*“Overwegende dat deze maatregelen onontbeerlijk zijn om het moreel van de leden van de krijgsmacht te consolideren;  
Overwegende dat deze maatregelen onontbeerlijk zijn om de attractiviteit van het beroep van militair te verbeteren;  
Overwegende dat de competitiviteit op de arbeidsmarkt van het beroep van militair met sectoren die op geldelijk vlak aantrekkelijker zijn, de werving van jonge rekruten en bijgevolg de operationaliteit van de krijgsmacht in gevaar brengt;  
Overwegende dat, op termijn, een marktconforme verloning voor de militairen moet bewerkstelligd worden;  
Overwegende dat de beoogde maatregelen dus een geldelijke incentive inhouden, waarmee de militairen, begiftigd met specifieke competenties, kunnen aangemoedigd worden om welbepaalde prestaties te leveren in het belang van de Natie enerzijds en om in dienst te blijven anderzijds”.*

We vragen ook dat bij de aanwerving van een profiel met ervaring in het uitgeoefende beroep de gepresteerde jaren in aanmerking worden genomen in de baremische loopbaan.

Wij zijn van mening dat een financiële opwaardering van de knelpuntberoepen in vergelijking met de arbeidsmarkt noodzakelijk is en dit om het verlies van knowhow te vermijden.

##### (b) Toelagen en vergoedingen

Er bestaan verschillen in deze materies voor militairen met verschillende graden die zich in gelijkaardige situaties bevinden. VSOA-Defensie pleit ervoor om deze verschillen weg te werken daar waar geen enkele rechtvaardiging bestaat om dit verschil te behouden.



**Het is ook essentieel om te begrijpen dat deze specificiteit van de militaire status voortkomt uit behoeften die verband houden met de operationaliteit van onze strijdkrachten.**



Credit: @Belgian Defence



Credit: @Belgian Defence

### (c) Maaltijdcheques

Op dit vlak werd enige vooruitgang geboekt en op die manier is de bezoldiging iets meer marktconform geworden. Er is echter nog een lange weg af te leggen op dit vlak, met name:



De **toekenning zonder beperking** aan de kandidaat-militairen



Het **bedrag laten evolueren** om meer conform te worden met andere sectoren



Een **regeling invoeren** zodat de prijs van een dagschotel in de militaire mess het maximumbedrag van een maaltijdcheque niet overschrijdt

### (d) Tegemoetkoming bij verplaatsingen:

Gelet op het beleid dat de uitvoerende macht overweegt op het gebied van vervoer, dient te worden toegezien op een multimodale benadering van de vervoermiddelen. De benadering moet ook volledig zijn en rekening houden met alle kosten en elementen die maken dat het personeel zich vaker over langere afstanden moet verplaatsen dan de gemiddelde Belg.

Ter herinnering: voor de doorsnee Belg bedraagt de gemiddelde dagelijkse verplaatsing 20 kilometer, maar voor een medewerker van Defensie 53 kilometer. Verschillende factoren zijn hiervan de oorzaak:

- Gebrek aan regionalisering
- Slechte bereikbaarheid van de kwartieren met het openbaar vervoer
- Turn-overconcept met bijhorende mutaties
- Opleidingsniveau op peil houden
- Personeel dat gezien het specifieke karakter van hun functie geen gebruik kan maken van de mogelijkheid om de NWOW (New Way of Working) toe te passen

Het gaat er dus enerzijds om de tegemoetkoming van de werkgever in de verplaatsingskosten te maximaliseren en zich te laten inspireren door bestaande systemen zoals in de paritaire overeenkomst 102-06-00-02.00 en anderzijds om de door de FOD Financiën vrijgestelde vergoedingen toe te kennen of te maximaliseren.

**De kilometervergoeding moet volledig in overeenstemming zijn met de maximale belastingvrije vergoeding die jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld.**

Om ook te zorgen voor een rationeler gebruik van de vervoermiddelen, moet er een officieel platform voor zachte mobiliteit/carpooling worden opgericht.

Het vervoermiddel of de kostprijs ervan zijn niet de enige elementen die in aanmerking moeten worden genomen, tevens spelen de factoren tijd en afstand een significante rol.

Anderzijds moet er ook terdege rekening worden gehouden met de kosten die de verschillende beleidslijnen binnen de departementen van Defensie met zich meebrengen voor de personeelsleden als gevolg van een verandering van de werkplek.

Wat de toekenning van de vergoeding ten gevolge van een herstructurering betreft, moet het Koninklijk Besluit dus eveneens worden uitgebreid tot alle mutaties op initiatief van de overheid.



**Maximaliseer de werkgeversbijdrage in de reiskosten**



Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Credit: @Belgian Defence

## Vergoeding in uren



minimaal  
3 uur weg  
van huis



rekening  
houden  
met  
minimaal  
24 uur

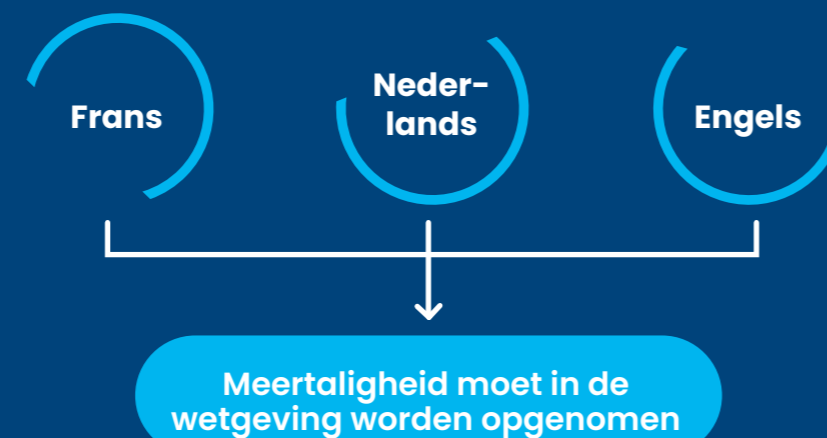


Credit: @Belgian Defence

### (e) Toelage voor meertaligheid

Momenteel worden er inspanningen geleverd om de toelage voor tweetaligheid, Frans en Nederlands, opnieuw te evalueren. Sommige personeelsleden worden echter aangeworven en/of gevraagd om het Engels of zelfs andere talen te gebruiken in hun dagelijks werk omwille van hun functie. Daarom moet volgens onze organisatie meertaligheid in de wetgeving worden opgenomen, voor zover het kennisniveau van die taal geen vereiste was bij de aanwerving.

Het is ook belangrijk dat de 3<sup>e</sup> landstaal eindelijk op zijn juiste waarde geschat wordt binnen Defensie en dat er op dezelfde manier rekening mee



Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

wordt gehouden als met de twee andere landstalen.

### (f) Compensatie in tijd voor elke bevolen dienst met de onmogelijkheid om huiswaarts te keren.

Voor onze organisatie is dit voornamelijk een regel van goed bestuur. Het is onaanvaardbaar dat het defensiepersoneel dat niet naar huis kan gaan, daar geen compensatie voor krijgt.

Deze compensatie zou moeten worden toegekend ongeacht of de betrokkene al dan niet in bevolen dienst is. Op die manier zou, rekening houdend met het specifieke karakter, een betere work- lifebalance tot stand komen en dit zou de aantrekkelijkheid van het beroep verhogen.

We pleiten ervoor om minimum 3 uur te compenseren wanneer het personeelslid minstens 24 uur van huis is.



Het waarderen van de functie van instructeur omdat een gemotiveerde instructeur niet alleen goede soldaten opleidt maar ook zorgt voor een lager verloop



Credit: @Belgian Defence

(g) Net zoals dit werd gedaan voor de wedden, vragen wij als organisatie die het personeel vertegenwoordigt, om een benchmarking uit te voeren met de toelagen en vergoedingen toegekend in de andere overheidsdiensten. Alsook te zorgen voor een update en een billijke afstemming zoals voorzien in de definitieve verbintenis tussen Defensie en de sociale partners in juni 2020. Bij wijze van voorbeeld pleiten we voor een afstemming van de toekenning van de toelage voor telewerk en van de regeling voor werken op afstand.

Daarnaast moeten de specifieke toelagen en vergoedingen voor Defensie bijgewerkt worden om beter rekening te houden met de realiteit. Er is dan ook alle reden toe om:

- (Opnieuw) een systeem van vergoedingen in plaats van toelagen in te voeren voor de aanwending en paraatstelling van de strijdkrachten (oefeningen in intensieve dienst, operaties ...)
- De bedragen bij te werken op basis van de werkelijke kosten (bovenop de indexerings) tot het maximaal vrij te stellen bedrag
- De kritieke posten te valoriseren tot ze opnieuw hun normale capaciteit bereikt hebben. Dit mag niet op specifieke posten gericht zijn
- De functie van instructeur te valoriseren, want een gemotiveerd instructeur leidt niet alleen goede soldaten op, maar zorgt ook voor een lager personeelsverloop
- Een tegemoetkoming te voorzien ter compensatie of een overeenkomst om de kosten voor gsm-abonnementen op te schorten indien die niet gebruikt mogen worden om veiligheidsredenen tijdens operaties

Tegemoetkoming voor mobiele telefoonabonnementen bij opschorting



(h) Bovendien zullen wij toezien op de opvolging van het dossier van de herziening van het toelagesysteem berekend op 1850<sup>sten</sup> naar een stijging van de teller met 15%.



(Her)invoering van een systeem van toelagen in plaats van toelagen voor de implementatie en conditie van de strijdkrachten



Crédit: @Belgian Defence



Credit: @Belgian Defence



### Interventies in de kosten van:



Parkeren in stations



Kinderopvang



Upgrade naar eerste klas bij de NMBS



Ambulante kosten of tandverzorging



Buitenschoolse kosten

#### (i) Diverse benefits & Cafetariaplan:

Er moet een kwalitatief hoogwaardige en volledige gezondheidszorg aangeboden worden en ook de terugbetalingsprocedures moeten eindelijk vereenvoudigd worden. Na een lange periode van bezuinigingen in de medische zorg is het immers tijd dat deze zorg opnieuw volledig gratis wordt en wordt uitgebreid tot de medische evolutie voor alle personeelsleden van Defensie. Een vereenvoudiging van de terugbetalingsprocedures door het gebruik van de burgeridentiteitskaart als personeelslid van Defensie te integreren (bijzonder statuut en toekomstig einde van de dubbele gele voorschriften).

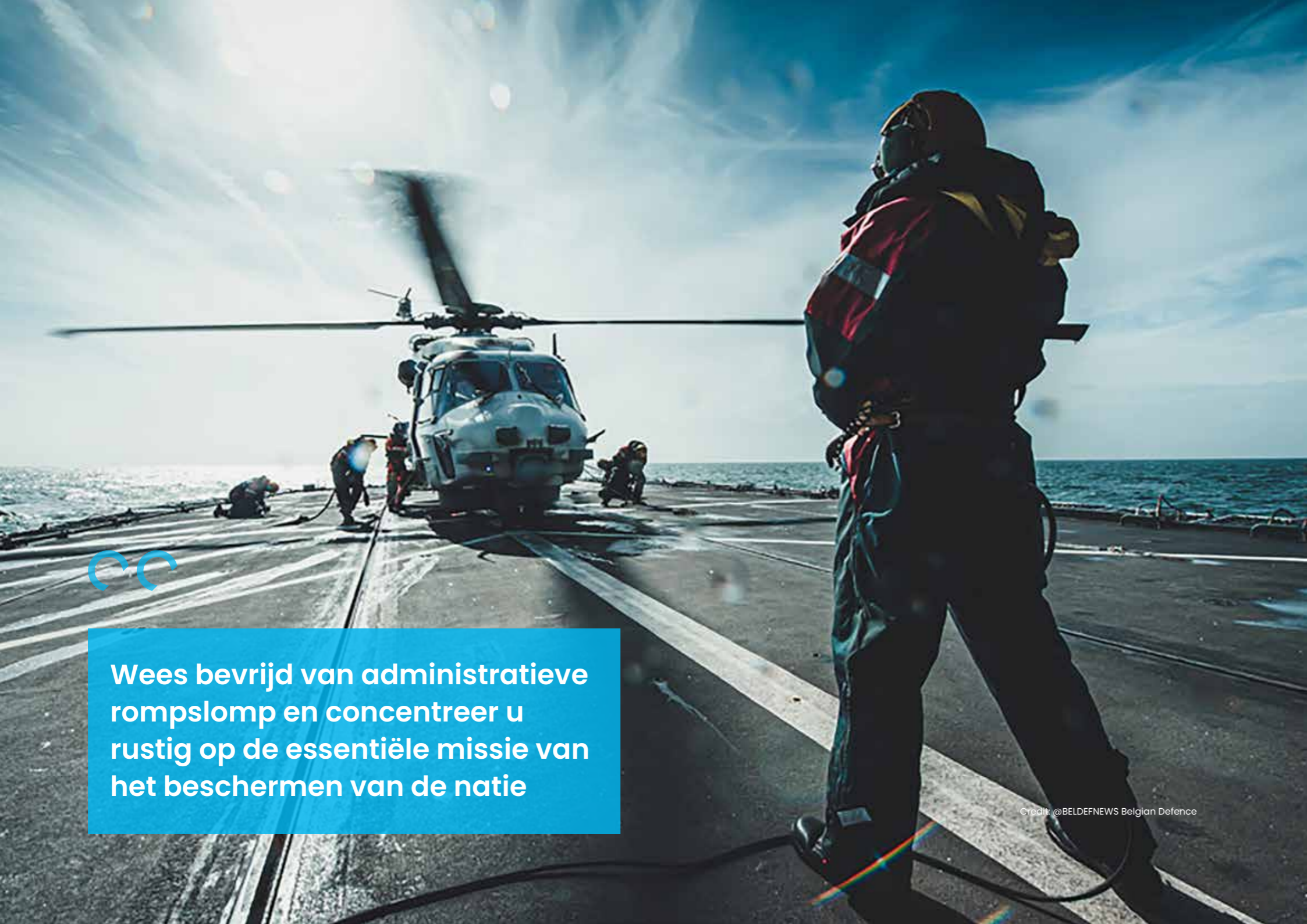
Onze organisatie is voorstander van de samenstelling van een benefits-pakket waaruit het personeelslid kan kiezen op basis van zijn situatie. Zo zouden deze benefits een bepaald bedrag kunnen vertegenwoordigen dat op verschillende manieren zou kunnen worden benut. We denken daarbij bijvoorbeeld aan parkeerkosten in stations, tegemoetkomingen in kosten voor kinderopvang, upgrade naar eerste klas bij de NMBS, tegemoetkoming in ambulante kosten of tandverzorging, tegemoetkoming in buitenschoolse kosten enz.

Ook zou rekening kunnen worden gehouden met het gezin van de militair in operatie met voordelen zoals toeslagen voor kinderopvang, een tegemoetkoming in de dienstencheques, een tegemoetkoming in het internetabonnement om het contact met de militair ver van huis te verzekeren.

Er zou een studie uitgevoerd moet worden inzake leasing, zowel voor vervoersmiddelen als informaticatools.

**Het wordt tijd dat de medische zorg weer geheel gratis wordt en wordt uitgebreid tot de medische ontwikkelingen voor al het Defensiepersoneel.**

Crédit: @Belgian Defence

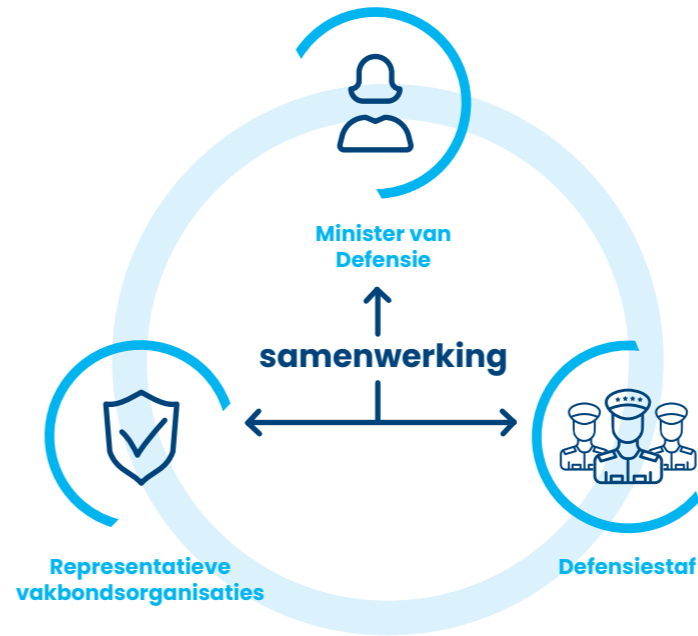


Wees bevrijd van administratieve rompslomp en concentreer u rustig op de essentiële missie van het beschermen van de natie

Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

(2) Administratief statuut

De wetgeving inzake het statuut van de militairen wordt voortdurend gewijzigd door middel van ad hoc amendementen. Onze organisatie is vragende partij voor een efficiëntere samenwerking tussen de volgende 3 actoren voor een grondige structurele wijziging van deze wetgeving:



In deze herziening zouden dan punten opgenomen kunnen worden die eerder vergeten werden en gevolgen hebben voor de betrokken militairen, zoals bijvoorbeeld de keuronderofficieren die worden benadeeld bij een sociale promotie. Dit zou ook voor meer transparantie en vereenvoudiging kunnen zorgen.



Crédit: @Belgian Defence

- Het administratief statuut zou met name kunnen worden gewijzigd door:
- Transparante en eerlijke beheersregels voor VEP's zonder dat dit een rem vormt op de loopbaan van een militair van het actieve kader. Er moet prioriteit worden blijven gegeven aan de militair van het actieve kader, met erkenning van de inzet van de reservemilitairen
  - Transparante en stabiele regels voor de bevorderingscomités, zodat de kandidaten zich efficiënt en effectief kunnen voorbereiden. De race naar gelijk welk diploma of brevet om een zo gevuld mogelijk dossier voor te leggen moet stoppen, zowel voor de betrokken militair als voor zijn collega's die zijn afwezigheden moeten ondergaan
  - Een verhoging van het verlofkrediet voor vrijwilligers en onderofficieren
  - De toekenning van verlofdagen in het kader van een door de overheid opgelegde mutatie in hetzelfde kader als deze toegekend voor de mutaties die verband houden met de invoering van de strategische visie



Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



**Er moet de voorkeur worden gegeven aan interne rekrutering voor alle categorieën, niet alleen om promotie en motivatie aan te moedigen, maar ook om de knowhow te behouden**

- Vereenvoudiging en update van alle algemene procedures, specifieke procedures en gedetailleerde instructies
- Herziening en update van de tuchtprocedures (waaronder de systematische aanstelling van een onderzoeksraad)
- De herziening van de commissies voor de kandidaten
- Een geharmoniseerde definitie van de beroepstermijnen met systematische informatie aan de betrokkenen, voor elk(e) procedure/bezwaar bij Defensie, met uitzondering echter van de korpstucht die zich geen lange termijnen kan veroorloven om het behoud van de operationaliteit te garanderen.
- De mogelijkheid om, op verzoek van de werknemer, 38 uur te presteren in 4 dagen, zeker voor wie telewerk niet mogelijk is. (Arbeidswet van 16 maart 1971, Art 20Bis)
- De herziening van de statutaire fysieke proeven om die te beëindigen op de leeftijd van 50 jaar. (Art. 72/2, G1)
- De mogelijkheid voor alternatieve sportproeven voor kandidaten
- De valorisatie van diploma's/ervaringen opgedaan voor Defensie, zoals dat gebeurt in het federaal openbaar ambt

- De mogelijkheid om twee dagen per jaar afwezig te zijn zonder medisch attest buiten de periodes van aanwending en paraatstelling van de strijdkrachten
- De invoering van een halftijdse arbeidsregeling voor militairen die kan worden stopgezet door de aanvrager
- Duurzame, flexibele, coherente en identieke loopbaanperspectieven voor alle militairen binnen eenzelfde categorie
- De invoering van een interne maatregel bij Defensie die een duurzame en forfaitaire regeling mogelijk maakt voor alle militairen aan het einde van hun militaire loopbaan, gelet op het specifieke karakter van het beroep van militair
- De afstemming van het politiek verlof op de gewestelijke mandaten en het afschaffen van de beknotting van de politieke rechten van de militair
- Loopbaansparen daadwerkelijk mogelijk maken op basis van compensatie- uren, brugdagen & vakantiedagen en toekenning van de mogelijkheid om deze opgebouwde tegoeden op elk moment van de loopbaan te gebruiken buiten de periodes van aanwending en paraatstelling van de strijdkrachten. Dit zou een adequaat antwoord bieden op de behoefte aan flexibiliteit (Werkbaar Werk, NWOW). Dit omvat dus de schrapping van de huidige fiches A en B



Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

Onze organisatie wil de medische systemen die verband houden met het specifieke karakter van het beroep van militair behouden, namelijk:

- Huidig systeem van afwezigheid om gezondheidsredenen;
- De MC(B)GR, die bijkomende middelen vereist voor medische expertises. Deze commissies werden immers meermaals naar voren geschoven tijdens onderhandelingen over het project van de 'codex' van het openbaar ambt.

Tot slot wil onze organisatie het statuut van beperkte duur (BDL) afschaffen en het loopbaansysteem opnieuw invoeren. Het belangrijkste rekruteringsinstrument is de militair zelf. Als hij tevreden is over het totaalpakket van Defensie, geeft hij een positief beeld van Defensie en kan hij mensen uit zijn omgeving overtuigen om een militaire loopbaan op te bouwen. Ook de toename van de interne rekrutering voor alle categorieën moet worden bestendigd, niet alleen om de promotie en de motivatie te bevorderen, maar ook om de knowhow te behouden.

### (3) Varia

Naast de voormelde financiële en administratieve statuten wil onze organisatie ook:

- (a) Dat het militair personeel het maximum van zijn weddeschaal bereikt ten laatste 10 jaar voor zijn pensionering om recht te hebben op een volledig pensioen zoals dat het geval is in het volledige openbaar ambt.
- (b) Dat het aantal toelagen dat meetelt voor het pensioen verhoogd wordt en met name dat er rekening wordt gehouden met de loopbaantoelage
- (c) Dat de perequatie ongewijzigd blijft. In de privésector is er immers een gelijkaardig systeem (koppeling aan welzijn).
- (d) Dat het huidige specifieke pensioenstelsel behouden blijft, gelet op het specifieke karakter van het beroep van militair.
- (e) Dat opleidingen die afgerond werden bij Defensie beter in aanmerking worden genomen voor wie zijn loopbaan niet verderzet bij Defensie, met name voor BDL-militairen die niet kunnen blijven.
- (f) De toegang tot de vergoedingspensioenen vergemakkelijken, zowel op administratief als feitelijk niveau (toekenning vanaf het eerste procent, herziening van het BOBI ...). Dat betekent ook het behoud van deze specifieke wetgeving.
- (g) De invoering van een echt statuut voor veteranen na hun actieve loopbaan en reële voordelen voor diegenen die in operaties gediend hebben.
- (h) De zichtbaarheid van Defensie verbeteren, en dit vanaf jonge leeftijd zodat zo veel mogelijk mensen zich geroepen voelen om in dienst te treden.

Onze organisatie heeft ook oog voor de partner van het defensiepersoneel. Dit zou kunnen gebeuren door:

- (a) Toekenning van steun aan partners die achter blijven bij operaties en manoeuvres.
- (b) Creatie van een specifiek 'partnerstatuut' (ruimere loopbaanonderbreking, rechten op werkloosheid en pensioen ...) voor partners die hun leven en carrière moeten aanpassen aan het loopbaantraject van de militair.



**Onze militairen zijn professionele bruggenbouwers die ingrijpen bij conflicten, helpen bij rampen en de vrede herstellen, ... respect!**

Credit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

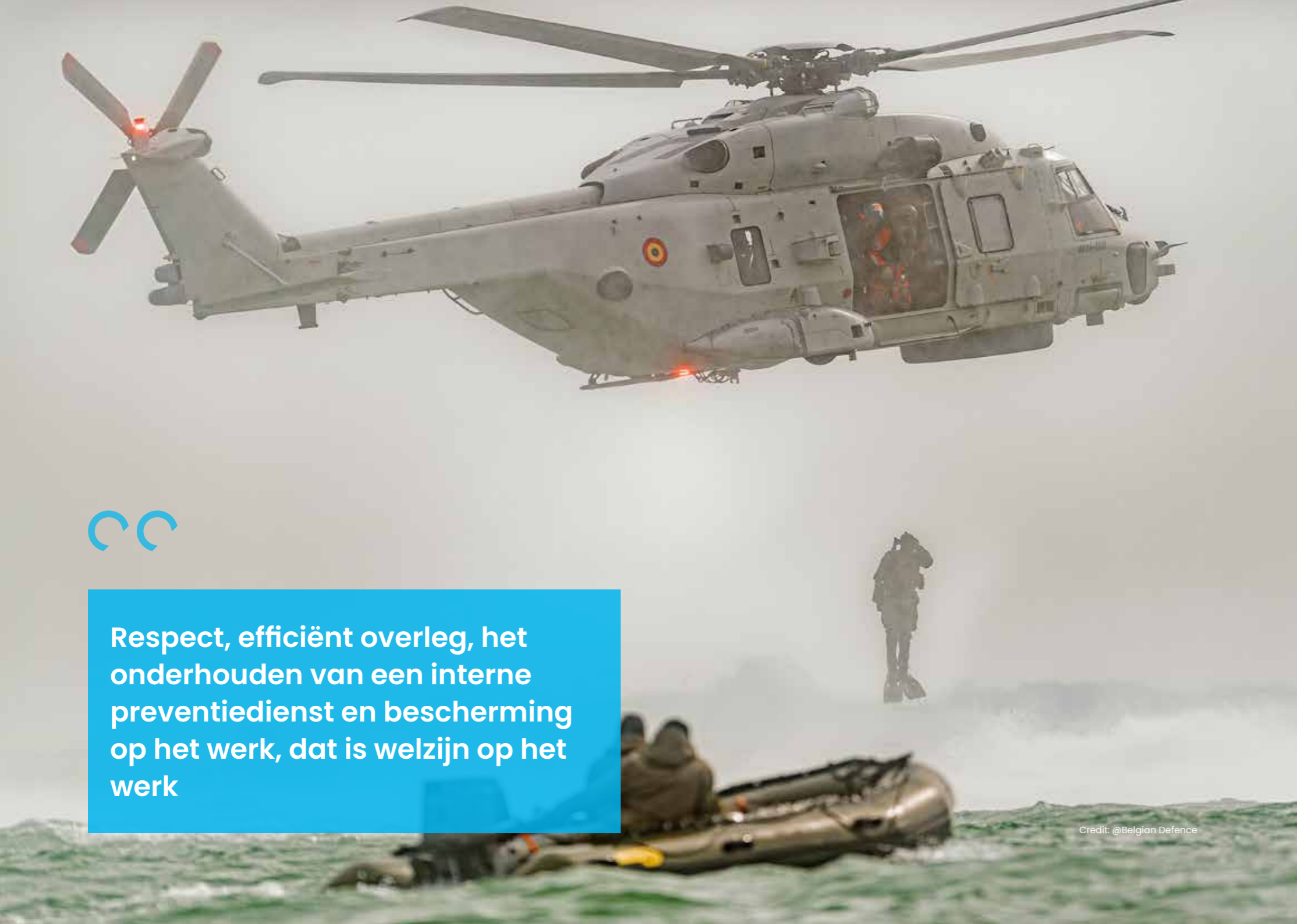


## B. Burger bij Defensie

Onze organisatie is zich er terdege bewust van dat het statuut van de burgerleden binnen Defensie in de eerste plaats de verantwoordelijkheid is van de minister van Ambtenarenzaken. Het is echter mogelijk om actie te ondernemen om specifieke maatregelen te vrijwaren voor burgers binnen Defensie of de toepassing van dezelfde voordelen die aan het militair personeel worden toegekend.

Onze organisatie roept daarom op tot :

- (1) Het beperken van de ongelijkheden tussen burgers en militairen, bijvoorbeeld op het gebied van toelagen en voordelen bij dezelfde werkgever, tot de specifieke aard van hun statuut.
  - Meer in het algemeen moet de toekenning van een volwaardige 13e maand en de opwaardering van de barema's worden overwogen om de kloof met de private sector te dichten.
- (2) De rol van het burgerpersoneel moet door de Defensiestaf meer in aanmerking worden genomen. De in te vullen posten moeten aantrekkelijker worden en over het hele land worden verspreid. Het is daarom essentieel om niet-operationele functies in kaart te brengen om ze open te stellen voor binnen Defensie, zijnde de reeds aangeworven burgerpersoneelsleden, en nieuw personeel te blijven werven.
- (3) Bijzondere aandacht besteden aan de opvang, de interne communicatie en het welzijn van het burgerpersoneel dat in een militaire omgeving werkt. De begeleiding van personeel met een eerste arbeidsovereenkomst en de contractuelen moet worden geoptimaliseerd. Degenen die aan de verwachtingen voldoen, moeten kunnen profiteren van opleidingen en informaties om hun kansen om te slagen voor de statutaire examens te optimaliseren.



**Respect, efficiënt overleg, het onderhouden van een interne preventiedienst en bescherming op het werk, dat is welzijn op het werk**

Credit: @Belgian Defence

## C. Welzijn op het werk

Voor het VSOA-Defensie moet het actieterrein op korte termijn gericht zijn op 4 assen: naleving & aanpassing van wetgeving en richtlijnen, efficiënt overleg op alle niveaus, behoud van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en opleiding van het personeel.

### (1) Naleving & aanpassing van wetgeving en richtlijnen:

- (a) De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moet strikt worden nageleefd zonder ruimte te laten voor interpretaties. Hoewel de Koning dus geen specifieke maatregelen heeft bepaald om rekening te houden met het specifieke militaire karakter en met bepaalde functies van het burgerpersoneel, tonen enkel de risicoanalyses die werden uitgevoerd, gedocumenteerd en overlegd met preventiemaatregelen aangenomen door (de vertegenwoordiger van) de werkgever dat er gestreefd wordt naar een gelijkwaardig beschermingsniveau. Deze moeten tenslotte allemaal publiek in kaart worden gebracht zoals voorzien in de fiche 'Risk Ownership' van het globaal preventieplan. Zo worden militaire richtlijnen die in strijd zijn met de burgerlijke wetgeving, zoals de rij- en rusttijden van een voertuig op de openbare weg in het kader van de paraatstelling, moeilijk aanvaardbaar.
- (b) Inzake vergoedingspensioenen eist het VSOA-Defensie opnieuw een omkering van de bewijslast ten gunste van de militairen, rekening houdend met het vermoeden van blootstelling aan de risico's van ongevallen en ziekten voor het personeel in het kader van de aanwending en paraatstelling van de strijdkrachten.
- (c) De wettelijke aansprakelijkheid van de hiërarchische lijn op alle niveaus moet opnieuw worden benadrukt. Terwijl de werkgevers-vertegenwoordigers betrokken en bewust gemaakt worden in de overlegcomités met de sociale partners, moet ook de ruggengraat van Defensie de genomen beslissingen toepassen.
- (d) Het VSOA-Defensie vestigt ook de aandacht op het belang om de wetgeving en de richtlijnen op het vlak van materiële middelen na te leven. Zowel onder meer de nieuwe wapensystemen en arbeidsmiddelen als de nieuwe of vernieuwde infrastructuur moeten beantwoorden aan een risicobeheersysteem om te voorkomen dat er nieuwe risico's worden geïntroduceerd binnen Defensie terwijl er nog een historische regularisatie aan de gang is.
- (e) Een nieuwe creatieve en realistische 'terreinaanpak' is nodig op het vlak van uitrusting/kledij, rekening houdend met aangepaste beslissingsniveaus, noodzakelijke persoonlijke aankopen en toegekende vergoeding.

- (f) Gezien de ‘inkrimpende’ organisatie is het essentieel om de nog haalbare opdrachten van Defensie opnieuw te evalueren om een einde te maken aan de vele nevenfuncties die aan het defensiepersoneel worden opgelegd zonder rekening te houden met de tijd die werkelijk nodig is om deze functie uit te voeren. Tegelijkertijd is de invoering van het recht op ‘deconnectie’ noodzakelijk om de werknemer te beschermen ten opzichte van zijn hiërarchie en zichzelf. Het personeelsbestand van het Departement moet eveneens worden verhoogd om niet-specifieke militaire taken uit te voeren, niet alleen om ‘werkbaar werk’ mogelijk te maken, maar ook om een efficiënt serviceniveau te verzekeren dat niet altijd bereikt wordt door outsourcing.
- (g) Telewerk biedt niet alleen psychosociale voordelen, maar zorgt ook voor een efficiënt infrastructuurgebruik. Het moet bij Defensie dan ook eindelijk uitgroeien van een embryonaal concept tot een echte mogelijkheid voor de meeste medewerkers dankzij:
- een ruime terbeschikkingstelling van satellietkantoren binnen het Departement, met communicatie aan het personeel over de beschikbaarheid
  - een uitbreiding van dit aanbod bij de ambtenarij in het algemeen, vooral in de nabijheid van het openbaar vervoer
  - de roll-out van laptops voor alle medewerkers, wat zowel de mogelijkheid van thuiswerk beïnvloedt als, in afwachting daarvan, de capaciteit van de satellietkantoren optimaliseert
- (h) De arbeidsinspectie mag in het kader van haar wettelijke onafhankelijkheid niet aarzelen om niet-geplande inspecties uit te voeren buiten de geplande proactieve inspecties, inspecties naar aanleiding van zeer ernstige ongevallen en andere thematische campagnes. Zo zal een realistischer beeld van de werksituaties worden overgemaakt aan de overheid en aan de leden van de bevoegde overlegcomités.



## (2) Efficiënt overleg op alle niveaus:

- (a) Net zoals op nationaal niveau moeten de basisoverlegcomités minstens een informatierecht mogelijk maken voor materies die niet aan overleg zijn onderworpen, onder meer in het kader van de aanwending en paraatstelling van de strijdkrachten.
- (b) Aangezien elk basisoverlegcomité soeverein is in zijn werking, rekening houdend met de wetgeving, de richtlijnen van Defensie en het huishoudelijk reglement, moet een gestandaardiseerd dashboardsysteem gekoppeld aan precieze doelstellingen en timings (controles & inspecties, lokale preventieplannen, inspecties van de asbesttoestand, lijsten gezondheidstoezicht ...) een opvolging mogelijk maken zowel op lokaal als op nationaal niveau en indien nodig een correctieve actie op initiatief van (de vertegenwoordiger van) de werkgever en de voorzitters van de basisoverlegcomités. Deze actie kan zowel betrekking hebben op een interne storing als op een externe dienstverlener.
- (c) Aangezien de problematiek van de infrastructuur een belangrijke rol speelt in de maatregelen rond welzijn op het werk, terwijl de vertegenwoordigers van de werkgever geen enkele vrijheid hebben om hierover te beslissen met uitzondering van dringende en voorlopige preventiemaatregelen, moet de infrastructuurketen permanent vertegenwoordigd zijn in de nationale en lokale overlegcomités.

Credit: @Belgian Defence



Credit: @Belgian Defence

### (3) Behoud van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk:

Rekening houdend met het specifieke militaire karakter alsook met bepaalde functies van het burgerpersoneel en met de onrealistische kostprijs van een eventuele uitbesteding met een gelijkwaardig dienstverleningsniveau, is het behoud van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk om advies te geven in alle domeinen essentieel, zowel op het nationale grondgebied als in het buitenland.

Om dit doel te bereiken:

- Moet het behoud en de vervanging in de structuur een prioriteit zijn van de human resources, ook al komen eventuele sollicitanten uit alle hoeken;
- Moet, zoals in sommige overheidsdiensten, de functie van preventieadviseur binnen de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (of uiteindelijk binnen de eenheden door een voltijdse officiële bekrachtiging) worden gerespecteerd en gevaloriseerd met alle mogelijke middelen (reële wettelijke bescherming door hun onafhankelijkheid, doorgroeimogelijkheden, financieel enz.).

### (4) Opleiding van het personeel:

De invoering van een echte cultuur van welzijn op het werk bij Defensie moet onder meer gebeuren via een echte opleiding van al het defensiepersoneel, ongeacht de functie, en mag niet beperkt blijven, zoals dat nu systematisch gebeurt, tot de vakrichting genie.

In de praktijk moeten deze opleidingen met periodieke geldigheid zowel centraal, decentraal als 'on-call' aangeboden worden naargelang de mogelijkheden

## 02 syndicalisme

Onze organisatie wil:

- a. Een **evolutie van de relaties** en van de visie van het laagste niveau tot de top van de Defensiestaf.
- b. Een grondige **herziening** van de **tijdelijke vakbondswet** door een win-win voor Departement – vakbondsorganisaties.
- c. Een **herziening van de toegekende middelen** om de werking van de vakbonden te optimaliseren, net zoals in andere sectoren.
- d. **Samenwerking** met de **vakbondsorganisaties** als stakeholders vanaf het idee van een nieuw concept.
- e. **Beperking van de druk** door een reële bescherming van de door een vakbondsorganisatie gemandateerde lokale vakbondsafgevaardigden overeenkomstig haar interne regels om de werking ervan niet te belemmeren.
- f. De **terbeschikkingstelling** door Defensie van **opleidingen** voor de vakbondsafgevaardigden met het oog op een win-win voor de eenheden.



## 03 Conclusie

Onze visie is **dynamisch** en **evolutief**. Daarom zal onze organisatie zich aanpassen aan de bevolking, de veiligheidsomgeving, maar vooral aan **de realiteit** waarmee het Defensiepersoneel dagelijks wordt geconfronteerd.

Onze visie steunt op **4 pijlers: stakeholder, respect, erkenning en duurzaamheid**.

**Concreet is het onze plicht om op te treden als bemiddelaar voor onze leden en hun op tijd adequate uitleg en informatie te verschaffen over de veranderingen binnen Defensie.**

Tegelijkertijd willen we ook een **betrouwbare en competente partner** blijven voor het welzijn van Defensie.

### Onze visie steunt op 4 pijlers



Binnen de andere legers, hebben onze vrijwilligers, onze onderofficieren en onze functionarissen een uitstekende reputatie: wij staan bekend om onze professionaliteit, onze autonomie en onze “can-do” mentaliteit

Credit: @Belgian Defence



Lozenberg 2  
1932 Zaventem  
België

Tel. 02 223 57 01  
[voorzitter@vsoa-defensie.be](mailto:voorzitter@vsoa-defensie.be)

Credit foto's: @BELDEFNEWS Belgian Defence & @Belgian Defence

