

Veiligheid is een product van mensen. Investeren in hen is investeren in onze veiligheid

De aanslagen in Parijs, de acties in Verviers en de aanslagen op 22 maart toonden pijnlijk aan hoe dichtbij de dreiging is. Ons idee van veiligheid vandaag is niet meer wat het vijf jaar geleden was. Veiligheid is complex en evolueert razendsnel. Personeelsleden in de bijzondere korpsen zetten hun beste beentje voor maar worden tegelijk niet gespaard. Ze blijven fier op wat ze doen, maar hoe lang nog?

Veiligheid moet hoe dan ook in handen van de overheid blijven. Een degelijk statuut voor mensen die dagelijks onze veiligheid verzekeren is een win-win-situatie voor de hele samenleving. Het beschermt de organisatie ook tegen verloop en verlies van kennis en kwaliteit. Net daarom moet een einde komen aan de verdere uitholling van dat statuut, met meer waardering van de regering.

ACV Politie trekt aan de alarmbel

1. De laatste decennia krijgen de politiediensten voortdurend te maken met hervormingen en besparingen. Nochtans kunnen we met degelijk en modern werken tijdswinst en efficiëntie boeken. Op vlak van personeel slaat de slinger ook wel eens door: zullen lapmiddelen als het aantrekken van stagiairs daadwerkelijk beantwoorden aan de nood aan kwalitatieve politiezorg?
2. Een statuut dat respect toont voor het werk van politiemensen met een marktconforme verloning is de beste wervingslogan. Tal van politiemensen

dreigen af te haken door de enorme werkdruk. Een goede omkadering voorziet voldoende mensen, mensgerichte maatregelen en uitstapregelingen op het einde van de loopbaan. De huidige KUL-normen zijn dringend aan herziening toe om een antwoord te bieden op de pensioenhervorming zodat het werk doenbaar blijft. Er is nood aan een beter uitgebouwde psychosociale omkadering voor het welzijn en voor nazorg bij traumatische incidenten.

3. We willen een respectvolle dialoog tussen overheid en politiepersoneel. Vandaag blijkt dit een dovemansgesprek. De uitvoering van akkoorden kan veel beter, overheid en personeel bepalen samen prioriteiten. Dat vereist een verhoging van de middelen voor politievakbonden.

ACV Defensie neemt politici op de korrel

Zet in op het personeel want het leger loopt leeg.

1. Alle politieke partijen blijken het eens te zijn. Defensie was te lang een besparingspost, de tijd is rijp voor investeringen. De eerste uitdaging is de werving en verjonging van defensie. Maar jongeren kopen geen kat in de zak. Boter bij de vis dus. Militairen moeten correct en marktcompetitief vergoed worden.
2. Er wordt veel verwacht van de militair: flexibiliteit in afstand, tijd en tijdens de loopbaan. Bovendien zijn er meer opdrachten voor steeds minder mensen. Er is nood aan duidelijke grenzen op het vlak van arbeidstijd. Zo krijgen militairen meer tijd voor hun sociale omgeving. Militairen leggen vaak grote pendelafstanden naar moeilijke bereikbare kwartieren af met het openbaar

vervoer. Een mobiliteitsbudget is dan interessant, net als flexibele uurroosters. Door rekening te houden met de situatie en de wensen van de militair in de loop van de loopbaan maakt men van defensie opnieuw een aantrekkelijke werkgever.

3. Verschillende krachtige signalen vanop de werkvloer vallen echter in dovemansoren. We willen dat vakbonden van in het begin betrokken worden bij de uitwerking van plannen en visies. Los van discussies over stakingsrecht willen we dat militairen gelijkwaardige syndicale rechten krijgen. Een mogelijke oplossing is een overeenstemmingsvereiste met een meerderheid van de aanwezige partijen bij onderhandelingen.

ACV Brandweer daagt uit

Ondanks het grote engagement van de mensen in de organisatie, is de brandweershervorming niet verteerd. Gebrek aan communicatie, gebrek aan goed management en gebrek aan (sociale) dialoog zijn de grote pijnpunten die naar voren kwamen uit recente personeelsenquête.

1. Investeren in mensen rendeert, hoog tijd dat men dit ook bij brandweer doet. Liefst al bij de aanwerving. Brandweermensen investeren immers zelf veel van hun tijd om enkel nog maar met de job te starten. Voor het administratief personeel zou het goed zijn bij aanvang kennis te maken met de bijzondere wereld waarin ze terechtkomen. De organisatie maakt zich ook best klaar voor de uitdagingen van morgen. Veiligheidssituaties worden complexer, vergen vaak multidisciplinaire inzet, vragen aanpak met nieuwe technologieën. Ook hiervoor moeten bijkomende middelen worden voorzien.

2. Brandweermensen zijn fier op wat ze doen. Dat moeten we koesteren want de war on talent zal ook niet uitblijven bij de brandweer. Tijd dus om een tandje bij te steken en te investeren in uitdagende en effectieve opleidingen. Levenslang leren hoort nu eenmaal bij de job. Hoge operationele vereisten combineren met langer werken betekent dat we moeten nadenken over een goede loopbaanuitbouw en een degelijk eindeloopbaanregime. Zones verliezen zich in de fetisj van langer werken zonder motiverende alternatieven aan te bieden. Het kenniscentrum kan hier helpen. De aangeboden omkadering van brandweermensen met een arbeidsongeval of arbeidsziekte door het kenniscentrum moet beter. We vragen extra aandacht voor het risico op kanker bij brandweermensen, psychosociale ondersteuning en de strijd tegen agressie.

Het welzijn- en veiligheidsbeleid staat nog in de kinderschoenen. Het zou logisch zijn dat dit gelijkwaardig evolueert over de verschillende zones heen. Ook hier heeft het kenniscentrum een cruciale rol. Het zou trouwens goed zijn de rollen en middelen van zowel de inspectie als het kenniscentrum te versterken.

3. De hervorming heeft van de brandweer een autonome organisatie gemaakt. Een sterke sociale dialoog is nodig om de brandweer samen met de brandweermensen verder uit te bouwen en te wapenen voor de toekomst. Tijd dus om de syndicale middelen daarop af te stemmen. Concreet betekent dit voorzien in de nodige personele middelen, een degelijke overlegstructuur, ook op federaal niveau en de ruimte voor een sectoraal akkoord.

