



21 december 2015

Welzijnsperikelen binnen Defensie.

Stagnatie op het gebied van welzijn

Op het Hoger Overleg Comité (HOC) van 8 oktober werd het Globaal Preventie Plan (GPP) 2016-2020 en het Jaar Actie Plan (JAP) 2016 van Defensie besproken met de vakorganisaties. Aan het JAP werd er enkel één nieuwe fiche toegevoegd, namelijk de fiche "veiligheidscultuur binnen Defensie". De rest van het JAP 2016 was eigenlijk een copy paste van het JAP 2015.

De vakorganisaties ondervonden al een tijdje, dat het welzijn enkel werd uitgevoerd, omdat het wettelijk moet, maar dat Defensie daar de meerwaarde niet van inzag. Daarom hadden de vakorganisaties samen besloten om een negatief advies te geven op het JAP in zijn geheel. Wij betreuren dat de overheid maar één nieuwe fiche had aangebracht, terwijl men zoveel tools (jaarverslagen, Rondgangen, inspecties,...) binnen handbereik heeft om problemen op het niveau van de Defensiestaf aan te pakken.

Een voorbeeld zou de verouderde infrastructuur van de keukens binnen Defensie kunnen zijn of het terug op norm brengen van bepaalde logementsblokken (sp Fed Pol). We weten dat er niet veel budget beschikbaar is voor infrastructuur, maar dit zou wel al een positief signaal geven naar de mensen die werken binnen Defensie. De overheid kan op die manier tonen dat men van de problemen op de hoogte is en men er iets probeert aan te doen.

Anderzijds zien we ook dat er steeds meer vattingsaanvragen niet op de agenda worden geplaatst, met als reden dat ze handelen over de aanwending en paraatstelling van de krijgsmacht en deze materie volgens de syndicale wet niet met de vakorganisaties wordt overlegd. Wij krijgen de indruk dat de overheid ons niet wilt betrekken bij bepaalde punten. Wij willen dan ook het debat openen om de term "paraatstelling en aanwending" beter te definiëren, want als vakorganisatie willen wij meewerken aan het welzijn van onze militairen. Maar als we natuurlijk worden afgeblokt, kunnen we niet veel doen.

Het signaal dat we uitstuurden, een ongunstig advies van de vier vakorganisaties op het globaal preventieplan 2016-2020, is dan ook bij de CHOD aangekomen. Op het volgend HOC Welzijn werd onderstaande tekst van de CHOD voorgelezen die moet dienen om de bezorgdheden van de vakorganisaties weg te nemen.

En eveneens deelde de CHOD op de vergadering met de vakorganisaties van 11 december 2015 mee dat hij veel belang hecht aan het welzijn van de militairen. En om zijn woorden kracht bij te zetten, zal de overheid automatisch zaken die handelen over aanwending en paraatstelling agenderen op de agenda.

HOC Welzijn

De voorzitter leest de hieronder overgenomen tekst met daarin de beslissing van de CHOD betreffende het GPP 2016-2020 / JAP 2016 voor:

Aan het einde van het vorige Hoog Overlegcomité hebben alle vakorganisaties unaniem een ongunstig advies uitgebracht over het globaal preventieplan 2016-2020. Ik heb begrepen dat dit ongunstig advies niet zozeer gestoeld was op inhoudelijke tekorten inzake de onderwerpen die in het plan aan bod komen, maar wel op het ontbreken van voldoende nieuwe initiatieven. Blijkbaar is, ten onrechte, de indruk ontstaan dat het welzijn van het personeel aan belang zou inboeten.

Vooreerst wens ik te benadrukken dat het welzijn van het personeel uitdrukkelijk deel uitmaakt van de strategische objectieven van Defensie. Het GPP getuigt van de energie en de middelen die gestoken worden in de realisatie van dit onderdeel van de strategische objectieven. Het is echter duidelijk dat het GPP niet allesomvattend is. Heel wat initiatieven vormen, bijvoorbeeld, kortetermijnprojecten en komen niet voor in het GPP. Actiepunten die in het verleden in overleg met de vakorganisaties reeds tot een goed einde werden gebracht, behoren vandaag niet meer tot het GPP. Andere initiatieven vallen onder de noemer "paraatstelling en aanwending" waarvoor het syndicaal statuut niet voorziet in overleg. Misschien is hierdoor de foute indruk ontstaan dat de hiërarchische lijn onvoldoende initiatieven neemt m.b.t. welzijn op het werk.

Ik heb kennis genomen van de bekommernissen die u geuit hebt tijdens het vorig HOC en waarvan de Dir Gen HR en ACOS WB mij melding hebben gemaakt.

Na intern overleg, heb ik beslist dat:

Het globaal preventieplan dat voorgelegd is aan het Hoog Overlegcomité op 8 oktober jongstleden, op 1 januari 2016 in werking zal treden. Het is immers onmogelijk voor die datum nieuwe, inhoudelijk goed onderbouwde initiatieven uit te werken, deze initiatieven te overleggen, te laten goedkeuren door alle betrokken overheden en te publiceren. Het is evenmin denkbaar dat het globaal preventieplan pas na 1 januari 2016 zou verschijnen. Zowel haastwerk als laattijdigheid zouden ten koste gaan van het welzijn van het personeel en staan dus haaks op de fundamentele doelstelling van een globaal preventieplan.

Ik begrijp echter uw ongerustheid en ik leg die niet zomaar naast mij neer. Als Chef Defensie heb ik daarom drie beslissingen genomen, ervan uitgaande dat deze beslissingen de ongerustheid zouden moeten kunnen temperen.

- *Ten eerste heb ik de Defensiestaf verzocht na te gaan welke nieuwe, bijkomende initiatieven uitgewerkt kunnen worden, om ze dan zo snel mogelijk toe te voegen aan het globaal preventieplan. Dit betekent concreet dat op de agenda van het eerste HOC van 2016 een agendapunt zal komen over de aanvulling van het GPP.*
- *De tweede beslissing betreft het recht op informatie van de vakorganisaties. Het syndicaal statuut voorziet, zoals u weet, niet in overleg over onderwerpen die de aanwending of paraatstelling van de krijgsmacht betreffen. In plaats daarvan beschikken de vakorganisaties over een recht op informatie. Tot nog toe betekende dit dat de informatie geleverd werd*

op eenvoudig verzoek van een vakorganisatie. In de toekomst zullen we trachten de informatie in de mate van het mogelijke pro-actief aan te reiken, zonder dat daar moet om gevraagd worden. De vakorganisaties blijven uiteraard beschikken over de mogelijkheid informatie op te vragen indien zij dit nuttig achten.

- *Ten derde, zal het thema "welzijn op het werk" als onderdeel van de strategische objectieven, verder uitgewerkt en beter geïntegreerd worden in de objectieven van de verschillende stafdepartementen, operationele commando's en eenheden. Dit betekent dat via het interne controlesysteem de rapportering en follow-up structureel georganiseerd worden. Dit zou zowel voor de vakorganisaties als voor de overheid afdoende moeten garanderen dat er een nieuwe dynamiek wordt gecreëerd, voor het welzijn op het werk in het algemeen en voor het globaal preventieplan in het bijzonder.*

Tot slot wens ik te benadrukken hoeveel belang ik daadwerkelijk hecht aan het welzijn van ons personeel. Ik hoop dat deze beslissingen een nieuwe dynamiek zullen op gang brengen op dit vlak.

Positief signaal

ACV Openbare Diensten vindt de voorstellen van Defensie Staf een positief signaal, en hoopt dat we op deze manier verder kunnen groeien. Het is niet onze bedoeling de uitvoering van de defensieopdrachten onmogelijk te maken, maar wel van de veiligheid en het welzijn van onze mensen te verbeteren.

Dirk Deheegher
Vrijgestelde welzijn

openbare diensten

ACV