



2 werkdagen op kantoor per week

Twée verplichte werkdagen op kantoor per week

Uw getuigenissen...



DE DOSSIERS VAN DE NUOD

Uw getuigenissen...

Hieronder vindt u een selectie van uw getuigenissen (anonymiteit gewaarborgd).

Deze getuigenissen bevestigen en versterken zelfs ons standpunt in deze kwestie.

Aangezien planningen al moeilijk te coördineren zijn voor 3 of zelfs 4 personen (1 PB, 1 btw-medewerker, 1 boekhouder, 1 belastingbetaler), zal het moeilijk en zelfs ondenkbaar zijn om een auditdatum te weigeren die op een verplichte ploegendienstdag valt!

zijn verschillende redenen waarom ik tegen de uitbreiding ben van aanwezigheid op bureau:

- Ik werk veel efficiënter en veel meer thuis, waar ik alleen en in alle rust kan werken en mij ten volle kan concentreren. In Brussel word ik constant gestoord.*
- De beschikbare ruimte en bureaus worden beperkt door DO en nu opeens zouden we weer massaal naar Brussel moeten! Dat was niet de afspraak! DO wordt ons door de strot geduwd omdat we net veel thuis werken!*
- Het traject woon-werk is bij mij meer dan 3u per dag! Die 3u werkt ik thuis dikwijls gewoon extra! Door de frequente treinproblemen is dat regelmatig nog veel meer dan 3u! Dat geeft een enorme stress.*
- De goeie combinatie werk/privé waar FOD Fin zo graag mee uitpakt, is ver te zoeken bij het opdrijven van werk op kantoor! Gescheiden mensen met kinderen hebben hun leven zo geregeld dat ze zelf kunnen kiezen wanneer ze veel naar kantoor gaan en wanneer ze thuis werken voor de kinderen. Hoe moeten die dat dan doen?*
- We doen maar 60% telewerk nu, zoals voorzien in de wet. Ik begrijp het probleem niet! Geef de mensen de vrijheid om hun tijd ZELF in te delen. We zijn geen kleuters en verantwoordelijk genoeg! Er is ook nog het TAK om afspraken te maken.*
- Pak de profiteurs persoonlijk aan, maar laat mensen die sinds telewerk nog meer hun best doen (uit dankbaarheid en omdat je toch thuis bent en geen traject moet doen) MET RUST!*
- Mijn rendement zal ENORM zakken wanneer men mij verplicht om meer naar Brussel te gaan en mijn motivatie zal onder nul zakken, geen zin meer om mijn best of iets extra te doen voor een werkgever die mij pest en niet au sérieux neemt!*

Deze richtlijn is niet flexibel genoeg. Het creëert een onevenwicht tussen werk en privé, wat kan leiden tot een gevoel van onbehagen. De technologieën van vandaag volstaan voor zowel werken op afstand als werken in teamverband.

Aangezien ons gebouw 'Dynamic Office Light' is geworden, en het team bestaat uit 14 medewerkers voor 6 toegewezen plaatsen, moeten we 'de muren eruit duwen' en één keer per week plaatsen in naburige afdelingen opslokken, biddend dat de andere teams niet dezelfde teamvergaderdag nemen als wij... Eén dag per maand lijkt me veel redelijker.

Over het algemeen komen we op mijn afdeling al 2 dagen per week naar kantoor en dat zijn vaste dagen (dinsdag en donderdag). Maar het feit dat we een quotasysteem hebben dat op jaarbasis wordt berekend, geeft ons flexibiliteit en geeft ons veel meer gemoedsrust in geval van onvoorziene omstandigheden. Ik vind het zonde om terug te gaan en een totaal onnodige beperking in te voeren. Integendeel, ik denk dat het gezonder is om vertrouwen te hebben in de manier waarop elk departement werkt, door algemene richtlijnen te geven, zoals nu het geval is. Dat maakt onze FOD zo waardevol.

Wat een probleem vormt, is het "beperkte" aspect gedurende een korte periode. Wij zijn verantwoordelijk en we moeten onze tijd met een professioneel geweten en verantwoordelijkheid kunnen beheren en onze bezoeken kunnen afstemmen op de beperkingen van het leven!

NATIONALE UNIE VAN OPENBARE DIENSTEN Sector Financiën

Romboutsstraat 1 bus 1/2

1932 Zaventem

@: info@nuod-financien.be

☎: 0032 – (0)3/226.28.01

www.nuod-financien.be

Verantwoordelijke eindredacteur

Bart Torrekens

Fotografische kredieten

stocklib.fr – canva.com

pixabay.com – unsplash.com

freepik.com

In mijn werk moet ik regelmatig afspraken maken met mensen buiten de FOD, dus het is erg ingewikkeld om een vaste dag per week te plannen voor het hele team. Laten we bijvoorbeeld zeggen dat de belastingbetaler die zijn winkel elke maandag gesloten heeft, mij op die dag kan zien, maar het is de dag dat hij er moet zijn... Kortom, vanwege onze agenda hebben we niet één dag per week waarop we afspraken kunnen maken. Bovendien werken we met het basket-systeem in duo's met collega's uit andere teams... De agenda wordt erg ingewikkeld, zo niet onmogelijk te beheren.

Als btw-inspecteur moet ik rekening houden met de beschikbaarheid van belastingprofessionals, die niet meerdere perioden per jaar beschikbaar kunnen zijn (vennootschapsbelasting-aangiften, VenSOC-aangiften, btw-aangiften, balans, vakantie, enz.) Het is daarom niet ongewoon dat sommige weken worden besteed aan 4 of 5 dagen van inspecties ter plaatse. Bijgevolg zal twee dagen verplichte aanwezigheid op kantoor per week leiden tot een vermindering van de inspectiecapaciteit, tenzij de overheid publiekelijk communiceert dat de inspecteurs data kunnen opleggen - wat onvermijdelijk tot spanningen zal leiden.

Ik ben het volledig eens met de motivatie achter je brief aan het directiecomité. Aanwezigheid op kantoor is essentieel, dat spreekt voor zich, en dat trek ik niet in twijfel. Dat gezegd hebbende, de regel van twee dagen per week op JAARbasis, afhankelijk van de behoeften van de afdeling, van elk team, van ieders gevoeligheden en in harmonie met het beroeps- en privéleven, bestaat al. Ik pas het toe, mijn hele afdeling past het toe, en het werkt heel goed. Wat het management nu vraagt, is in termen van 'logistiek' aan de grens van onbeheersbaarheid. We bezetten nu een hele verdieping en als we verhuisd zijn, hebben we nog maar een halve verdieping over. Hoe gaan we dat doen op drukke dagen, met wel 60 medewerkers op een halve verdieping? Moeten we dan strootjes trekken om te beslissen welke dagen we werken? En dan hebben we het nog niet eens over de frustratie (van een terugkeer naar een situatie die al ver achter ons ligt) en het ongemak en de echte problemen voor sommige van onze collega's (alleenstaande ouders, wisselende voogdij, forenzen met lange reizen, enz.) Velen van ons hopen dat het management de regel van "verplichte aanwezigheid op kantoor" zal herzien en dat het uitstel tot 01/01/2025 niet synoniem zal zijn met "we blijven erop zitten ondanks jullie klachten". Ik dank u allen hartelijk.

Ik ben bij mijn vorige werkgever weggegaan, deels vanwege de manier waarop ze met telewerken omgingen, wat me te veel energie per week kostte. Het motiveerde me niet om er naartoe te gaan of om er echt te werken (lawaaierige open space, onmogelijk om me te concentreren, overal telefoontjes, lange reizen heen en terug met een wekker om 4-5 uur en de eeuwige problemen met de treinen, gebrek aan veiligheid/angst onderweg, enz.) Ik gaf er de voorkeur aan om terug te keren naar de FOD Financiën, omdat ik wist dat hier telewerken het hele jaar door werd geteld (maximaal 60%) en dat dit me veel meer comfort, rust en welzijn gaf in mijn werk. Deze vrijheid is heel belangrijk voor mij en laat me toe om andere dingen te doen met mijn avonden, mijn pauzes, mijn energie, mijn tijd enzovoort.

Ik werk op een dienst waar we verschillende kantoren in België helpen met hun dossiers. We hoeven niet te reizen om ons werk te doen, want we zien de mensen met wie we werken nooit vanwege de afstand. Bovendien helpt telewerken mijn concentratie enorm. Het maakt me productiever. Het helpt me ook om beter met mijn diabetes type 1 om te gaan. Ik ben er natuurlijk niet op tegen om af en toe naar collega's toe te gaan, maar mensen dwingen om er naartoe te gaan zou in mijn geval zinloos zijn.

Als KMO-controleur is het moeilijk om verplichte dagen op kantoor vast te leggen. Door het nieuwe systeem dat sinds januari 2024 van kracht is, worden de controleurs vaak ter plaatse vergezeld door medewerkers van andere afdelingen. De vaste dagen zullen niet dezelfde zijn van afdeling tot afdeling, wat het nog moeilijker zal maken om accountantsbezoeken ter plaatse in te plannen, om nog maar te zwijgen van het feit dat we rekening zullen moeten houden met halftijds en 4/5e... Wat een hoofdpijn!

Ik heb chronische gezondheidsproblemen: dankzij de jaarregeling kan ik meer telewerken als ik regelmatig gewrichtsproblemen heb, wat een directe impact heeft op mijn levenskwaliteit, maar ook op de kwaliteit van mijn werk.

Op mijn afdeling wordt nog steeds elke dag getelefoneerd: met bijna één dienst per week fulltime werken, heeft het geen zin om op die dag naar kantoor te komen.

Aangezien het overgrote deel van de taken geautomatiseerd is, is het contraproductief om het team te vragen meer dan één dag per week naar kantoor te komen, gezien de concentratieproblemen, lange reizen, parkeerproblemen, etc., die onnodige extra stress opleveren, gezien het personeelstekort en de gemiddelde leeftijd van de teams.

Voor mij zou het echt een verlies van levenskwaliteit zijn, maar ook van werk. Ik ben niet tegen een verandering en de baas de kans geven om samen na te denken in teamafspraken, maar de beslissing van het Directiecomité is te algemeen en te rigide, en staat volledig haaks op de wens tot flexibel werken die de FOD Financiën heeft geuit en de veranderingen die zijn doorgevoerd (minder parkeerplaatsen in de FOD, minder zetels, het clean desk-principe, enz.).



Ik werk ook (vooral!) bij FOD Financiën vanwege de voordelen die de arbeidsvoorwaarden bieden, waaronder flexibele werktijden en telewerken... Ik begrijp niet waarom we nu vaker naar kantoor moeten terwijl we al bijna een jaar bezig zijn met een nieuw programma waardoor we een grote achterstand hebben opgelopen door bugs (AAPD), een achterstand die in de loop der maanden is ingehaald door gemotiveerde medewerkers... Tijdens Covid-19 werkten we 100% tele, en het werk werd ook gedaan. Ik werd aangenomen ten tijde van Covid-19, ik werd 100% op afstand getraind door Teams op verschillende onderwerpen, en dat ging ook erg goed. Deze verplichte terugkeer naar kantoor is als een straf. Er is geen erkenning voor alle inspanningen die ik in het verleden tijdens het telewerken heb geleverd.

Meer persoonlijk heb ik echt rust nodig en te veel sociale interactie put me uit. Ik kan niet tegen het lawaai van de open space. Elke week 2 dagen terug naar kantoor is een nachtmerrie. Als deze maatregel doorgaat, weet ik nu al dat ik mijn evenwicht tussen werk en privé zou verliezen, dat mijn gezondheid en slaap negatief beïnvloed zouden worden door het langere woon-werkverkeer dat ik zou moeten maken en dat mijn mentale gezondheid al aangetast zou zijn door de eenzijdige aankondigingen van het management, waardoor ik reeds enkele dagen in paniek was.

Ik werk bij AAFisc in P-beheer met een Tax-On-Web periode in mei en juni wanneer we allemaal aan de telefoon zitten: het is onmogelijk met dynamic office om deze Tax-On-Web periode op kantoor te doen.

Ik ben voorstander van zoveel mogelijk telewerken: betere concentratie, geen woon-werkverkeer wat tijd bespaart en vooral geen stress op de weg. Na 41 jaar in het bedrijf vind ik de huidige regels prima, ook al zou ik liever 100% werken en aanwezig zijn bij vergaderingen of op verzoek van de baas. De huidige regels moeten worden gehandhaafd. Houd het satellietkantoor als een persoonlijk kantoor. Geef 55-plussers de kans om zoveel mogelijk te telewerken. Diegenen die naar kantoor willen gaan, moeten mensen met een andere mening niet straffen. Het enige doel is goed werk. Wanneer, waar, hoe... dat is aan elk individu... op voorwaarde natuurlijk dat we onze werkgever respecteren (werktijden, enz.).

Ik kom al 2 dagen per week naar kantoor, dus voor mij zal dit niets veranderen in termen van beperkingen, maar het zal me nog steeds niet helpen in termen van professionele efficiëntie of interpersoonlijke vaardigheden. Op de 1e dag zitten we verspreid over de vloer vanwege ruimtegebrek, ook al vereist ons project teamwerksessies. Op de 2e dag sta ik er alleen voor en ben ik de hele dag op zoek naar een kamer waar ik alleen kan zijn zodat ik de hele dag videovergaderingen kan houden, met nul sociaal contact omdat we bijna niemand kennen bij ICT en waar de consultants ook steeds na zes maanden vertrekken. Kortom, 4 uur heen en 4 uur terug zonder iemand 'in het echt' te zien. Ik denk niet dat we de problemen van de FOD gaan oplossen door iedereen weer twee dagen per week naar kantoor te krijgen als dat het doel is. Tientallen van ons hebben een burn-out en dat komt zeker niet door het gebrek aan face-to-face contact...

Verplicht 2 dagen per week op kantoor zijn zal niet helpen (integendeel) als het gaat om professionele doelstellingen en contact met collega's. In feite is telewerken bevorderlijk voor beter werk (meer rust en focus vergeleken met werken op een set met veel lawaai en collega's die te veel praten). Telewerken leidt juist tot beter werk. Telewerken bindt je niet aan verkeersbeperkingen die strikte werktijden opleggen. Het is een bron van flexibiliteit in de manier waarop je je taken uitvoert en het bespaart je energie omdat je niet hoeft te pendelen of volgens strakke tijdschema's hoeft te werken. Het contact met collega's is met Teams ook erg gebruiksvriendelijk geworden. Aan de andere kant ben ik ook voor een zekere mate van aanwezigheid op kantoor. Het is ook heel belangrijk om collega's persoonlijk te ontmoeten en om een probleem met je baas te kunnen bespreken. Je moet een redelijk evenwicht bewaren tussen op kantoor zijn en telewerken. Overmatig telewerken is ook geen goede zaak. Werknemers die het systeem misbruiken, moeten worden berispt. Ik ga uit van het principe dat werknemers verantwoordelijkheid moeten nemen voor hun eigen doelstellingen. Bijgevolg is het opleggen van 2 dagen telewerken per week niet verstandig en niet bevorderlijk voor het welzijn van de medewerker bij het uitvoeren van zijn of haar taken.

Het project van de aanwezigheidsplicht is volledig in strijd met ons teamakkoord, dat sinds het begin is gerespecteerd. Ik werk al meer dan 20 jaar in de provincie, op 7 km van mijn huis, maar in 2022 heb ik uit belangstelling voor het onderwerp een functie in Brussel aanvaard. Het telewerken, de Teams vergaderingen, het satellietkantoor (waar drie collega's samenkomen) en de occasionele aanwezigheid in Brussel maken de job aantrekkelijk. Onze managers feliciteren ons met de resultaten die we hebben bereikt. Twee keer per week teruggaan naar kantoor, in ruimtes die niet aan het team zijn toegewezen en die overvol zullen zijn, zal geen enkele waarde toevoegen, integendeel. Bovendien, gezien de slechte kwaliteit van het openbaar vervoer en de verspilde tijd, de energie die het reizen kost en de moeilijkheid om als team samen te komen eenmaal in de open space, zal demotivatatie aan de orde van de dag zijn voor medewerkers die, net als ik, ervoor hebben gekozen om een baan in de provincie te verlaten om naar de hoofdstad te komen. Er is een reëel risico op massale desertie en het verdwijnen van deze kleine afdeling, die grote moeite heeft gehad om personeel te werven.

Heeft het directiecomité nagedacht over het welzijn van 60-plussers die kleine gezondheidsproblemen beginnen te krijgen? Kunnen telewerken betekent ook niet vaker ziek zijn! Wat een gebrek aan respect toont dit comité ons!

Ik ben aan het einde van mijn carrière. Dus ik heb jarenlang zowel face-to-face als off-site systemen getest. Persoonlijk ben ik voorstander van telewerken, uiteraard met aanwezigheid bij teamvergaderingen en dergelijke. Het is misschien een goed idee om een quorum per kwartaal in te stellen. Het zou ook interessant zijn om een lichter face-to-face systeem te hebben voor 4/5e, 3/5e en halftijdse werknemers, maar vooral voor degenen aan het einde van hun carrière. Meer telewerken toestaan in geval van ziekte, bijvoorbeeld. Bijvoorbeeld vanaf de leeftijd van 55 of 60... Persoonlijk zou ik niet zo blij zijn met het rendement dat de voorgestelde nieuwe regelgeving oplegt. Als je nu naar kantoor wilt, ga dan... Iedereen is vrij om zijn omgeving te kiezen. Het belangrijkste is om de klus te klaren met de beste resultaten.

De verplichting om 2 dagen per week op kantoor te zijn is schadelijk voor de organisatie en het welzijn van het personeel, gezien de nieuwe verdeling van de kantoren: veel meer mensen zitten in hetzelfde kantoor, met als gevolg meer lawaai en de ongemakken die daarmee gepaard gaan (gebrek aan concentratie, fouten, verhoogde nervositeit, enz.) Meestal worden "stille" kantoren "gekraakt" door afdelingshoofden. Deze naam ("stilte") heeft geen bestaansrecht meer, aangezien de hoofden hun respectievelijke medewerkers daar ontvangen met een constante stroom mensen.

We gingen van 6 medewerkers naar 3. En toch werden we tijdens de Covid-19-crisis gefeliciteerd: het was de eerste keer dat we min of meer bij de tijd waren. Wat is de echte motivatie achter deze beslissing? Want wat winstgevendheid betreft, is de face-to-face omgeving op mijn afdeling schadelijk gebleken.

Het feit dat de echte motivatie niet wordt gecommuniceerd is erg frustrerend, ondermijnt mijn vertrouwen in mijn werkgever en demotiveert me; ik wil nu genoeg nemen met het doen van het absolute minimum.

De nota die op 14 juni op het intranet verscheen, bevat een onaanvaardbare zin: "Onze FOD heeft ook aandacht voor medewerkers die niet kunnen telewerken. Uit respect voor hen is het des te belangrijk dat medewerkers die kunnen telewerken, toch voldoende aanwezig zijn op kantoor."

Dit is net zoiets als aan A-medewerkers vragen om hun salaris te delen met lagere niveaus, "uit respect voor hen".

Wat het delen van kennis betreft, is het in mijn IT-functie altijd makkelijker om schermen te delen via Teams. Dus de enige geldige motivatie voor persoonlijke ontmoetingen is teamgeest, en daar ben ik het helemaal mee eens. Maar één dag per week is meer dan genoeg.

Telewerken (momenteel moet mijn team elke donderdag op kantoor zijn), wat haalbaar is zonder enige belemmering in mijn activiteitssector, stelt me in staat om werktijd, privéleven en een aangename pauze gemakkelijk te combineren, afhankelijk van mijn schommelende energieniveaus. Eén dag per week waarop iedereen op kantoor aanwezig is, is nuttig in deze context en volstaat voor een persoonlijke uitwisseling tussen collega's en leidinggevend. Het toevoegen van een tweede verplichte dag per week zou op mijn niveau alleen maar kunnen worden gezien als een nieuwe verplichting die wordt opgelegd door de werkgever, die indruist tegen mijn persoonlijke autonomie in de organisatie van mijn werk en logischerwijs leidt tot minder motivatie op het werk. Naar mijn mening is dit precies het soort regel dat, als het algemeen wordt opgelegd, een "lose-lose" situatie is voor beide partijen. Bovendien zou de werkgever er goed aan doen om op zijn hoede te zijn, want de autonomie waarmee werknemers hun taken kunnen uitvoeren is een van de 3 pijlers (naast werkdruk en hiërarchische ondersteuning) die bevorderlijk zijn voor burn-out en het langdurige verzuim waar dit toe kan leiden!

Ten tijde van de Covid-19 crisis werkte de afdeling heel goed met fulltime telewerken, wat de hiërarchische oversten goed uitkwam, en nu gaat alles nog steeds goed. Waarom moeten we zo vaak terug, terwijl af en toe gaan genoeg is? Als je kijkt naar de werkelijke werktijd op een kantoordag, is die veel minder dan de tijd die je thuis doorbrengt, vooral als je al 2 uur onderweg bent. Het zou verstandiger zijn om dit per geval te bekijken, afhankelijk van de betreffende dienst...

Thuis zijn de werkomstandigheden veel beter (geen lawaai van collega's, geen onderbrekingen op elk moment, een beter uitgerust thuishkantoor dan op het werk - 2 grote schermen en een ergonomische stoel, geen airconditioning, geen lawaai van koffiemachines, geen stoelendans om het nieuwste, grootste scherm op de eerste plaats te krijgen...). Op dinsdag komt iedereen op kantoor samen voor een vergadering (onder een koptelefoon, want sommigen zijn toch thuis) en ik kan niet met de anderen mee-eten om mijn uren te overbruggen, want ik kom vroeg - om vroeg thuis te zijn, eet ik uiteindelijk voor het scherm (net als andere collega's trouwens). Kortom, op kantoor komen onder deze omstandigheden en dan 's avonds thuis werk inhalen is het gewoon niet waard! Op dit moment is 1 x per week prima; maar 2x, nee bedankt. Het kantoor is een prettige plek om elkaar te ontmoeten, omdat de collega's dat zijn, maar alle risicofactoren verstoren het ritme van mijn werk en maken me minder efficiënt. Voordat we deze twee dagen opleggen, moeten we het leven en de regels op de werkvloer, de werkruimtes en de fysieke en materiële werkomstandigheden herzien en verbeteren!



We schrappen kantoren en we willen dat mensen terugkomen - het is een contradictio in terminis. Op onze afdeling maken we elke dinsdag een afspraak voor onszelf en dan komen we wanneer we willen om te voldoen aan de 60% regel voor telewerken. Bovendien zullen we in plaats van te kunnen werken als we geblesseerd maar mentaal fit zijn, ziek zijn, en dit zal ook op andere afdelingen het geval zijn.

Niemand van ons heeft hiervoor 'getekend' toen we bij de FOD kwamen. Er werd ons zelfs verteld dat we flexibel konden telewerken, in tegenstelling tot de privésector. Bovendien betekent telewerken voor de meesten van ons meer werk dan face-to-face, omdat we niet worden onderbroken telkens we 's morgens aankomen, 's avonds vertrekken en door de discussies van andere mensen op kantoor. Als mijn collega's vragen hebben, hebben we een speciaal Teams overleg. Iedereen antwoordt wanneer hij beschikbaar is en als het dringend is, een snel telefoontje met de camera en het is opgelost.

Aangezien het werk op mijn dienst zeer weinig fysieke aanwezigheid vereist (geen controles ter plaatse of contact met het publiek), vormt telewerken geenszins een belemmering voor de goede uitvoering van mijn taken. Integendeel, het maakt het voor mij gemakkelijker om mijn privé- en beroepsleven te combineren, met name doordat ik mijn kinderen naar school kan brengen. In een tijd waarin het steeds moeilijker wordt om gekwalificeerde mensen aan te werven, denk ik dat de FOD er veel baat bij zou hebben om zich op dit aspect te concentreren.

Bovendien ben ik thuis productiever omdat ik in stilte kan werken, terwijl het moeilijk is om me op mijn werk te concentreren door het geklets van mijn collega's. Ook het woon-werkverkeer een groot voordeel, dat anders voor extra vermoeidheid zorgt, die je niet hebt als je thuis werkt.

Het argument dat vaak wordt aangevoerd om het op kantoor zijn te rechtvaardigen is dat het de cohesie en de teamgeest versterkt, wat in mijn ogen een leeg argument is. Ik ben nooit minder beschikbaar geweest voor mijn collega's vanwege de afstand en omgekeerd waren medewerkers die niet geneigd waren om hun collega's te helpen dat ook niet toen we elke dag naar kantoor kwamen.

Tijdens Covid werkten we 100% vanuit huis. De FOD draaide bijna normaal en we werden gefeliciteerd voor het werk dat we deden! Het heeft dus geen zin om nu terug te gaan en meer op te leggen dan nu het geval is. Het zou een stap achteruit zijn, zowel wat betreft de flexibiliteit die de werkgever biedt (een belangrijk argument om aan te werven!) als het financiële aspect (meer werk op kantoor = meer woon-werkverkeer = meer kosten) en onnodig verspilde reistijd. Aan de andere kant ben ik voorstander van één vaste dag per week op kantoor (met uitzondering van de schoolvakanties) om de teamcohesie te verbeteren. De tweede dag, volgens de huidige normen (max. 60% telewerken op jaarbasis) en niet volgens het project (min. 2 kantoordagen per week), moet volledig flexibel blijven.

In de winter, als ik verkouden ben, kom ik niet graag naar kantoor met het risico dat ik iedereen ziek maak, dus pas ik mijn planning voor de maand aan door die dag of die twee dagen naar andere weken te verschuiven, in plaats van mezelf ziek te verklaren, ook al ben ik fit om te werken.

Bovendien zijn mijn privéleven en mijn werk dankzij dit jaarlijkse quotum goed in balans (wat een fijne afwisseling is met mijn jarenlange ervaring in de privésector, waardoor ik een burn-out kreeg). Mede hierdoor is het een plezier om bij FOD te werken.

Wie gaat de aanwezigheid op kantoor controleren op dagen dat telewerken niet gecodeerd is? Moet de baas elke dag langskomen om te zien wie er daadwerkelijk op kantoor is?

Een medewerker kan buiten zijn of haar thuiszone zijn, maar hij of zij kan nog steeds op kantoor zijn.

Waarom niet gewoon handhaven wat al de regel is, in plaats van de zaken aan te scherpen en te laten verslechteren? 2 dagen per week op kantoor, over een langere referentieperiode, met flexibiliteit!

Een regelmatige aanwezigheid op kantoor is uiteraard noodzakelijk, maar waarom kan de regel van max. 60% telewerk over een langere periode niet gewoon toegepast worden? Er zijn altijd periodes waarin het aangenamer is om wat meer flexibiliteit te hebben (bvb. een week 1x naar kantoor, de volgende week 3x).

Als ik thuis werk, kan ik dat op een meer geconcentreerde manier doen. Ik heb ook telefonische dienst, dus ik kan telefonisch contact opnemen met belastingbetalers zonder mijn collega's te storen. Als ik mezelf moet afzonderen in een klein kantoor, ben ik liever thuis.

Als ik naar kantoor ga, "neem ik mijn sociale bad", maar er zijn meer pauzes en er is meer lawaai sinds de open spaces.

Er zijn momenten waarop het makkelijker is om thuis te blijven om te werken, bijvoorbeeld als er wegwerkzaamheden zijn, waardoor de reistijd aanzienlijk langer wordt.

Kortom, 60% van de werktijd PER JAAR aan telewerken past perfect bij mij.

Het lijkt mij dat FLEXIBILITEIT beide kanten op moet gaan, en het lijkt mij dat we al heel wat geven met de constante veranderingen en dat we het niet verdienen om ons welzijn te verliezen!

Medewerkers die elkaar vaker willen zien, kunnen dat nog steeds doen, zelfs met een aanwezigheidsbasis die op jaarbasis wordt berekend. Het huidige systeem werkt heel goed en de meeste mensen zijn er tevreden mee. Het werk wordt hoe dan ook gedaan en je bent nog productiever als je telewerkt.

Iedereen iets opleggen omdat sommige mensen er misbruik van maken is contraproductief. Het zou redelijker zijn om te kijken wie het systeem misbruikt en daarnaar te handelen. Het duidt meer op een verlangen naar overcontrole.

Het is waar dat een minimale aanwezigheid op kantoor essentieel is. Persoonlijk probeer ik twee keer per week te komen, maar door de grillen van het leven (ik ben sinds vorig jaar een alleenstaande ouder) kan het makkelijker zijn om de ene week 3x / 4x te komen en de week erna 1x. Als je klaagt dat je niet meer kunt werven, maar tegelijkertijd niet dezelfde voorwaarden biedt als de particuliere sector en je flexibiliteit prijst als een middel om te werven of je welzijn te verbeteren, is het niet goed om achteruit te gaan.

Het opleggen van twee opgelegde dagen per week, vind ik eerlijk gezegd geen optie, daar ik met de wagen naar het werk ga. Als ik naar kantoor ga, sta ik op uit bed om 5u15, om rond 7u op het werk aanwezig te kunnen zijn, dit om de drukte en de vele files te vermijden op de E17, wegens de langdurige werken aan de Oosterweelde. Zodat ik 's middags terug naar huis kan tussen 15 en 15u30, als ik dit niet doe sta ik zowel 's morgens als 's avonds 2 uur in de file.

Eens op kantoor zijn wij sinds vorig jaar moeten verhuizen naar een ander verdiep, waar we nu op elkaar zitten gepropt, buiten ons vorig verdiep, waar er ruimte genoeg was. Als er iemand iets zegt op de dienst, heeft iedereen het gehoord en wordt er massaal op ingesprongen. Zodat dat de concentratie op het werk soms ver te zoeken is. Probeer maar eens een brief op te stellen met zoveel lawaai? Het afhandelen van dossiers op kantoor ligt dan ook heel wat lager, dan bij het afhandelen van dossiers bij thuiswerk. Dit is ook duidelijk te zien op statistieken. Wat is er op de duur nog belangrijk, uw dossiers naar behoren kunnen afwerken en de hoeveelheid per dag opkrikken, of dossiers onvolledig afwerken uit onoplettendheid en de helft minder doen dan een dag thuiswerk. Dan nog niet gesproken over het callcenter, sinds dit enkele jaren aan ons takenpakket werd geschoven, moeten er verscheiden medewerkers telefoneren op een dag, dit allemaal in het zaaltje waar ze ons bijeen hebben gepropt! Kwam er dit jaar nog bij dat we geen vaste bureaus meer hebben en er dus heel wat minder plekken zijn voorzien dan het aantal medewerkers. Dan zou ik eerder nog gedacht hebben, dat we nog meer vrije keus zouden gekregen hebben bij het thuiswerken. Maar nee eerst alles structureren om dan weer nieuwe regeltjes op te leggen over thuiswerk.

En wat als een medewerker zich ziek voelt of een verkoudheid heeft, maar toch besluit om te blijven doorwerken, nu wordt dit bij ons opgelost met het thuiswerken, om collega's niet te komen besmetten. Maar dan worden we verplicht om 2 dagen naar het werk te komen, zodat dat er volgens mij ook weer meer zieken gaan vallen en waardoor er weer veel meer afwezigheden zullen zijn op een dienst wegens ziekte. Hebben ze dit dan weer liever?

Bij ons op de dienst staat onze teamchef erop, dat wij steeds elke week op dezelfde dag aanwezig zijn, dit ook omdat er dan vergaderingen worden ingepland. En ik moet zeggen dit werkt uitstekend, ik gebruik deze dag dan ook eerder om moeilijkere dossiers te bespreken met collega's of teamchef. En deze dag is voldoende. De teamspirit zit ook zeer goed, daar wij elkaar toch wekelijks zien.

Laat de medewerkers dit zelf beslissen hoeveel x per week ze willen gaan naar kantoor.

Het systeem werd opgestart met de bedoeling om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Ik werk 4/5 en onze dienst heeft 2 verplichte kantoormomenten per maand. Ook zijn we overeengekomen om 1x per week naar kantoor te komen (vrije keuze). Twee volledige vastgelegde werkdagen per week (ook voor 4/5) is een hele stap terug. Dat zou voor mij 50% van mijn werktijd zijn waar ik geen vrije keuze heb om werk en privé op elkaar af te stemmen. Elke gezinssituatie is anders en het stimuleert nu om zelf je kantoormomenten te kunnen regelen. Jammer genoeg wordt dit niet overal correct toegepast. Degenen die zich wel aan de afspraken houden moeten niet boeten voor degenen die er los overgaan. Bovendien gaan wij verhuizen naar dynamic office waar maar 60% van de bureau's beschikbaar zijn. Hoe gaat dit opgelost worden als iedereen 2 vastgelegde dagen naar kantoor moet gaan? Bij plaatsgebrek zou je plaats moeten zoeken op een ander verdiep...dan zie ik mijn collega's ook niet.

In de nota over telewerk staat dat het aantal telewerkdagen per jaar niet mag overschreden worden. Misschien moet er een teller gezet worden bij aanvraag telewerkdagen zoals bij verlofaanvraag om het overschrijden van het aantal toegelaten telewerkdagen tegen te gaan. Ik vind het zeker niet correct dat een 4/5 evenveel vastgelegde kantoordagen zou krijgen als iemand die voltijds werkt.

Mijn grootste vraag is vooral: Waarom de reeds bestaande 60%-regel gewoon niet strenger handhaven?

Die 60%-regel zorgt er toch ook voor dat iedereen regelmatig op kantoor aanwezig is, maar ook dat we zelf nog wat vrijheid hebben om die kantoordagen in te plannen. Zowel voor onze privé-agenda is dat van belang, maar ook voor onze werkagenda.

Ik werk persoonlijk op een invorderingskantoor met in totaal zo'n 30 collega's. Als ons bureau vol zit (en dan is er in realiteit maar plaats voor +-16 personen door DO-licht), dan is het letterlijk een 'zottekot' op bureau. Zo'n dagen zijn véél, maar dan ook véél te druk.

Ikzelf en de meerderheid van mijn collega's trachten oa daarom om steeds onze telefoniedagen (MCC) van thuis uit te doen om op die manier de aanwezige collega's niet teveel te storen en ook om niet onnodig aparte bureaus te reserveren.

Komt daarbij nog dat er regelmatig eens een vergadering vast ligt, dat er een collega moet opgeleid worden (nieuwe taak of nieuwe collega/stagiair - gaat makkelijker bij fysieke aanwezigheid), dat er af en toe een burger op afspraak ontvangen wordt, enz.

Als we vasthangen aan 'vaste' kantoordagen en daarbij dan nog al de andere zaken errond moeten plannen, dan blijft er van flexibiliteit niet veel meer over.

Bovendien zullen we dan ook veel meer afhankelijk zijn van andere factoren.

Ikzelf bijvoorbeeld ga doorgaans steeds met de fiets naar kantoor (+- 20 km enkel). Bij extreem slecht weer durf ik dan ook wel eens een kantoordag overslaan/verplaatsen. Bij vaste kantoordagen zal het gevolg zijn dat ik genoodzaakt zal zijn om met de auto naar kantoor te komen. Slechter voor het milieu, slechter voor de gezondheid en meer parkeerproblemen.

En wat bij kleine ongemakken? Daarbij denk ik bijvoorbeeld aan hoofdpijn, na een slechte nacht, enz. Nu zijn dat ook dagen waarop velen thuiswerken (meer comfort, rustigere omgeving, nabijheid van medicatie en toilet, enz.). Vermoedelijk zal dat resulteren in meer ziektedagen?

Ikzelf en veel andere collega's houden op vandaag reeds rekening met die oorspronkelijke 60%-regel (we houden voor de opvolging ervan een eigen Excel document bij gezien dit voor ons niet is voorzien in Persopoint - ook niet bij opvragen van het overzicht van de aanvragen, want daar worden halve dagen als hele dagen weergegeven). En naar ons gevoel werkt dat goed! Maar er zijn inderdaad ook collega's die het er niet zo nauw mee nemen. Waarom iedereen 'straffen'?

Ik hoop dat deze verplichting niet zal worden toegepast. Door de telewerkdagen over het jaar te spreiden, kunnen we werk en privé zo goed mogelijk combineren. We hebben al 2 verplichte aanwezigheidsdagen per maand voor onze afdeling. In Luik zijn er niet genoeg parkeerplaatsen voor iedereen. Bovendien zijn de parkeerplaatsen ook beperkt. De FOD Financiën heeft het altijd gehad over het vergemakkelijken van de combinatie van privé- en beroepsleven, dus waarom achteruitgaan? Persoonlijk werk ik beter thuis dan op kantoor, omdat collega's elke dag aan de telefoon zijn en met de kantoren open hoor je alles... Als mensen het quotum van telewerkdagen niet respecteren, is het aan de hiërarchische chef om in te grijpen en we moeten niet iedereen daarvoor straffen...

Ik maak me vooral zorgen over de werkomstandigheden op kantoor. Het systeem van dynamic office light in Brugge zal ongetwijfeld voor problemen zorgen: te weinig parking, te weinig schermen, te druk waardoor het moeilijk zal worden om gefocust te werken... ik denk dat niemand wil werken zoals een sardine in een blik... zeker nu we het allemaal gewoon gemaakt zijn van thuis in alle rust en focus te kunnen werken... het zal de werkkwaliteit niet ten goede komen.

Zeker de vaste dag per week met je team is onrealistisch en niet haalbaar. Het is nu al moeilijk om niet met teveel te zijn op de maandelijkse terugkomdagen.

Puur praktisch gezien is er niet voldoende over nagedacht door het directiecomité.

Wat met de koude kantoren in de winter (besparingsplan) heel aangenaam is het niet om in een omgeving van 19° te werken, ook in de afgelopen lente hebben we kou geleden. In uw thuisomgeving kan je tenminste zelf beslissen om de verwarming al dan niet aan te zetten.

Een vaste dag verplichten om een Team samen te laten komen, 19 collega's en 13 bureaus, moeten er dan mensen in de gang of vergaderlokalen plaatsnemen? Gaat dit de groepsgeest en kennisoverdracht verbeteren?

We zijn ook inmiddels tegen wil en dank een 'callcenter' geworden, word het dan verwacht dat we op kantoor onze schiften gaan doen? In een stille ruimte afgesloten van de collega's en heel belangrijk, niet kunnen mee gaan lunchen met onze collega's omdat er geen pauze is voorzien op de middag want de schiften moeten doorlopend draaien van 9 tot 17u.

De werkomstandigheden bij Finto zijn ondraaglijk geworden sinds de afdelingen zijn gegroepeerd op een paar verdiepingen. Het lawaai maakt het onmogelijk om een teamvergadering met een bedrijf goed te organiseren. Om dezelfde redenen is het erg moeilijk om je te concentreren op het opstellen van rectificatieberichten en fiscale rulings. En dan hebben we het nog niet eens over het gebrek aan airconditioning, wat onze werkomstandigheden onwaardig maakt.

Ik versta helemaal dat telewerken geen verworven recht is, het feit dat we als collega's samen komen en een team spirit (ook voor de nieuwe collega's) creëren is een feit. Je leert elkaar kennen, je vraagt sneller om hulp daar kan ik het volledig met eens zijn. Maar vaste dagen opleggen gaat echt een tegenovergestelde werking creëren.

Ook is er al zoveel flexibiliteit van ons gevraagd de laatste jaren, heel de corona periode. We zijn blijven doorgaan met ons werk, weliswaar voor de meeste van ons in een heel rustige plek in onze living, bureau thuis. Dit maakt dat veel van onze collega's het heel moeilijk hebben om in een drukke omgeving terug te komen, we zitten opeengepakt in ongezellige open (soms koude) landschap bureaus. De productiviteit op kantoor is veel minder dan als we thuis werken. Het is dan ook een heel makkelijke stelling van dat we ons sociaal moeten opstellen tijdens de kantoor dagen, ondertussen blijven onze mails, dmr's, toegewezen taken en listings wel toestromen en creëren we een achterstand omdat we ons minder goed kunnen concentreren.

We hebben de verhuis gehad naar Antwerpen, voor vele van onze collega's was dit een heel bittere pil, mensen dat nooit last hadden van files onderweg worden nu naar het drukke centrum gehaald. Openbaar vervoer is voor velen geen optie vanwege overstappen en heel lang onderweg zijn. We moeten flexibel zijn door veranderingen in onze toepassingen, sommige programma's worden zonder pardon afgesloten en we krijgen ervoor in de plaats slecht werkende programma's die eigenlijk nog niet op punt staan. Het nijpende personeelstekort, we vinden geen nieuwe collega's. De reden is simpel, jaren geleden werden er ook collega's van niveau C en D aangeworven, dit is niet meer het geval. De vraag is of de FOD nog zo aantrekkelijk is voor collega's van niveau B en A om als ambtenaar aan de slag te gaan. We hebben geen voordelen zoals lease fietsen/auto's, we hebben geen voordelen zoals levensverzekering-pensioensparen etc.

Er is veel ergernis onder de collega's.

Ook de ergernis dat het Directiecomité zo ver van hun werknemer staat, er is geen overleg laat staan inspraak in de zoveel zaken dat mis lopen en beslissingen dat worden genomen. Ik zie rond mij goede collega's dat heel erg hard hun best doen om mee het kantoor draaiende te houden, ondanks het nijpende personeelstekort. Ik vrees dat er nog meer collega's het gaan opgeven en dat er meer langdurige zieken gaan komen.

Ik hoop echt dat het Directiecomité constructief wil overleggen met de afgevaardigden van de vakbonden.

Alvast bedankt om jullie schouders er mee onder te zetten.

Dank dat jullie ons zo steunen. Als ik naar Brussel kom verlies ik enorm veel tijd en moet ik het werk de dag nadien inhalen. Wat het sociale aspect hierin is vind ik ook belachelijk. Ik, en mijn collega's hebben dagelijks contact via teams als we thuiswerken. Licht aan jezelf hoe sociaal je bent. Ik denk eerder dat de goede werkers in dit dossier de dupe zijn van de mensen die hun thuiswerk niet doen zoals het hoort. Je hebt natuurlijk altijd profiteurs maar daar moeten de verantwoordelijken dan meer toezicht op doen en als ze constateren dat mensen hun werk niet doen zoals het hoort deze mensen dan telewerk verbieden en niet iedereen het slachtoffer doen worden.

De laatste keer dat we met het hele team aanwezig waren op kantoor moest ik met mijn laptop rechtstaan aan een vensterbank. Ik zou ook alleen in een ander lokaal kunnen gaan zitten maar dan zie ik al helemaal geen voordeel t.o.v. thuiswerken. We maken ons ook grote zorgen over de stijging van het aantal dagen dat we callcenter moeten doen en dat dit enorm storend is op kantoor.

Ook is het nu al moeilijk om 1 dag per maand een dag te vinden om met zijn allen te vergaderen. In plaats van het teamgevoel te bevorderen hebben wij bang dat de nieuwe regels gaan zorgen voor meer irritaties.

De oplossing is zo simpel dat zelfs een gewone medewerker hier op kan komen: zorg voor een flexibele 3/5 telewerk verhouding door middel van een proportionele vermindering van telewerkdagen bij ziekte of alle andere afwezigheden uitgezonderd jaarlijks verlof (wel bij compensatiedagen). Bij een dag ziekte of andere afwezigheden buiten gewoon jaarlijks verlof wordt het aantal telewerkdagen dan vermindert met 0,6 (3/5 van een werkdag). Zo garandeer je uiteindelijk dat medewerkers quasi 40% op kantoor zullen moeten aanwezig zijn en behoud je toch een flexibel systeem. 50% satellietwerk van de kantoordagen uiteraard toegelaten zoals reeds het geval was tot op heden! Uiteraard kan de functionele chef vergaderingen plannen op een verplichte dag, maar toch niet elke week!



De productiviteit bij thuiswerk ligt veel hoger dan op kantoor. Veel tijdsverlies woon-werkverkeer, 1 dag samen op kantoor, de 2de dag vrij te kiezen, dus veel kans dat we onze collega's niet zien, wat heeft het dan voor nut om de verplaatsing te maken? Sleuren met werkmateriaal, PC, nota's,stress door vertragingen treinen, door weer en wind, kans om besmettingen op treinen, trams, metro's...naar kantoor is slechter voor de algemene gezondheid, waarom dit risico verdubbelen als het al jaren blijkt dat het vlot verloopt met 1 dag naar kantoor te komen en het ziekteverzuim veel lager ligt?

Ik vind de beslissing heel kort door de bocht. Eerst schrappen ze kantoren, met nog steeds de belofte veel thuis te werken en dergelijke, eens de verhuis gedaan is moeten we terug meer naar kantoor komen en telt satelliet werk opeens niet meer mee. Voor mensen zoals ik die ver werken van hun standplaats (wonende in Zelzate, standplaats Aalst en die dan veel satelliet zou werken) vind ik dit echt een belachelijke beslissing. Uiteindelijk doe je veel meer thuis dan op kantoor want er is minder afleiding.

Huidig voorstel:

- houdt geen rekening met werkregime 4/5e en is dus oneerlijk.
- houdt geen rekening met mogelijkheid om van thuis uit te werken bij een lichte ziekte zoals een verkoudheid. Ik verwacht bijgevolg een verhoging aantal ziektedagen. En dat terwijl er in post-coronatijden zo op gehamerd werd om niet ziek naar kantoor te gaan...
- houdt geen rekening met beperkte parkeerplaatsen en zitplaatsen in de dynamic office
- houdt geen rekening met het mentaal welzijn van het personeel. Sommigen functioneren mss beter op kantoor, anderen thuis.

Het houdt bovendien ook geen rekening met taken zoals telefoonpermanentie die onmogelijk in een dynamic office kunnen uitgevoerd worden, tenzij we daar allemaal als robots met noice cancelling headsets gaan zitten. Wat is het nut dan van naar kantoor te komen?

- houdt geen rekening met nieuwe gezinsvormen (alleenstaanden, gescheiden ouders met kinderen) die rekenen op de flexibiliteit van de FOD Financiën.
- het is nu al een hele uitdaging om bekwaam personeel te vinden; met een inperking van de flexibiliteit wordt dit alleen maar erger.
- ...

De FOD Financiën speelde altijd in op flexibiliteit, ook bij het aanwerven van nieuwe mensen en nu willen ze die flexibiliteit ineens afnemen terwijl ze veel buitengebouwen hebben gesloten en ze de dynamic office licht hebben ingevoerd. De regel van 60% telewerk op jaarbasis bestaat al jaren en dat werkt super goed.

En wat wint de FOD Financiën bij het invoeren van de verplichte aanwezigheid op kantoor? Niets. Mensen gaan nog meer gefrustreerd geraken, komen zwaar onder druk te staan met eventuele burn-outs als gevolg. Dus waarom ineens iets wijzigen wat al jaren heel goed werkt voor zowel de personeelsleden als het management? De doelstellingen worden door de personeelsleden elk jaar behaald en zelfs meer, omdat de mensen, op dit moment nog, gemotiveerd zijn en productief zijn, ook al komen ze niet vaak naar kantoor. Maar ik ben ervan overtuigd dat dit zal veranderen als iedereen 2 keer/week verplicht naar kantoor moet komen.

Totaal buiten onze wil om is onze dienst verhuist naar Oostende. Er werd ons uitdrukkelijk beloofd dat we slechts één dag per week naar kantoor moesten gaan. Al het werk is verdeeld in ons team, zodat het werk op kantoor iedere dag perfect verloopt. Wij komen met heel het team mininum één keer per maand samen op kantoor. Iedereen van het team vindt dit ok. En nu gaan ze ons verplichten om 2 dagen per week naar Oostende te rijden. En zonder enige meerwaarde voor het werk of voor de teamspirit. Schandalig vinden wij het.

In praktijk ga ik zo goed als altijd 2 dagen per week naar kantoor. Echter soms is het door familiale omstandigheden niet mogelijk en biedt het huidig systeem de flexibiliteit om te verdelen over weken. Ook wanneer ik de dag ervoor migraine had biedt huidig systeem de flexibiliteit om de dag nadien thuis te werken ipv ziek te melden. Ik vrees deze flexibiliteit te verliezen.

Ik ben bereid meer naar kantoor te gaan OP VOORWAARDE dat de dynamic office licht wordt teruggedraaid en dat iedereen een vaste werkplek heeft in een open ruimte waar je op een rustige manier kan werken in een aangename ruimte!

1) In ons dienstgebouw wordt vanaf 01/09/2024 gewerkt met bureaus volgens het dynamic office light-principe. 4 grote teams (+20 teamleden) worden op één verdieping gepropt, waarbij er voor 60% van de collega's een zitplaats voorzien is. Voor 36% van de collega's wordt een scherm voorzien. Controlewerk kan niet efficiënt gebeuren op een klein laptopscherm. Op dat moment dan twee verplichte aanwezigheden op kantoor eisen, ten nadele van telewerk is niet efficiënt.

2) Sinds +- 01/01/2024 dienen wij (bij KMO Controle) verplicht de toepassing Basket Fisc gebruiken om dossier op te nemen voor controle, bij KMO Beheer werd dit al enkele jaren eerder ingevoerd. Het gevolg van te werken met deze toepassing is dat we in principe dossiers van over heel Vlaanderen kunnen toegewezen krijgen. De dossiers worden ook niet meer toegewezen door de directie waarbij bvb. in geval van een gezamenlijke controle personenbelasting en btw, deze altijd aan twee leden van hetzelfde team werden toegekend. Nu wordt dit volledig random gekozen door de toepassing, waarbij we meer met btw collega's van andere teams dan met deze van ons eigen team dossiers moeten doen.

Ik las dat «op een kantoordag wordt verwacht dat je er een substantiële hoeveelheid tijd bent voor contact met collega's en vergaderingen en dat je beschikbaar bent voor ad-hoc samenwerking». Gezien de ingevoerde toepassing Basket Fisc en de bijhorende dossiertoewijzing mist dit elk nut...

Wil je ons jouw persoonlijke getuigenis vertellen?

Vul dan het volgende formulier in: <https://forms.gle/PwB2MNF72H32jEZB7>



Hoe ons contacteren?

U wenst met ons contact te nemen?

- Stuur een e-mail naar info@nuod-financien.be
- Bel naar nummer 03/226.28.01

**NUOD**
Sector
Financiën

Waarom lid worden?
Waarom NUOD?
Welk belang?
Wat zijn de voordelen?



De neutrale,
onafhankelijke,
autonome,
apolitieke
vakbond van de
FOD Financiën

De NUOD: maar wat is het?

De NUOD is een neutrale, onafhankelijke, autonome en apolitieke vakbond.

Kom meer te weten over onze vakbond, onze waarden, de beweegredenen van de vele medewerkers die besloten hebben zich bij ons aan te sluiten, de verschillende diensten en voordelen waarvan onze leden genieten... door onze welkomstbrochure te raadplegen.

Deze brochure is beschikbaar door de QR-code hieronder te scannen of door direct op de volgende link te klikken:

<https://flippingbook-unsp.dphi.be/BRnl/BRonthaal20240829/HTML/index.html>



Wil je lid worden?

Niets is eenvoudiger.

Vul het online aansluitingsformulier in:

<https://www.nuod-financien.be/lidworden/online-aansluiting/>



ZET JE LOOPBAAN

NIET OP

DOBBELSTENEN...



De NUOD
uw beste
individuele bijstand