



2 werkdagen op kantoor per week

Twée verplichte werkdagen op kantoor per week

STOP !

LATEN WE SAMEN ACTIE ONDERNEMEN...

ELKE DINSDAG OP KANTOOR!



DE DOSSIERS VAN DE NUOD



HET NIEUWJAARSGESCHENK VAN HET MANAGEMENT



TERUG OP KANTOOR & TELEWERKEN

Flexibiliteit opgeven, arbeidsomstandigheden verslechteren

GENOEG IS GENOEG!

Samen gaan we
demonsteren
omwille van het
absurde:



***TOT ELKE
DINSDAG OP
KANTOOR!***

***VANAF
7 JANUARI***

Stuur ons uw getuigenissen naar info@nuod-financien.be

Alle details op www.nuod-financien.be



Het nieuwjaarsgeschenk van het management

TERUG OP KANTOOR & TELEWERKEN



Flexibiliteit opgeven, arbeidsomstandigheden verslechteren

Genoeg is genoeg! Er is geen rechtvaardiging voor deze dogmatische houding!

De beslissing om twee dagen per week terug naar kantoor te gaan is onbegrijpelijk en schadelijk. Deze maatregel zal een negatieve invloed hebben op het personeel, met name op het evenwicht tussen werk en privé, en op de afdeling als geheel.

Ondanks uw steekhoudende argumenten, de 5.000 handtekeningen op onze open brief en het unanieme verzet, blijft het directiecomité doof voor uw eisen. Geen openheid van dialoog, geen compromis dat het personeel respecteert.

STOP! Laten we samen actie ondernemen... elke dinsdag op kantoor!

Er moet een redelijk compromis worden gevonden, met name voor een regel die minder rigide wordt berekend dan op wekelijkse basis.



Vanaf januari 2025 heeft de overheid eenzijdig besloten om de voorwaarden voor toegang tot telewerken aan te scherpen, door te eisen dat men ELKE week minstens twee dagen naar kantoor moet terugkeren, waarvan één dag gedeeld door het team. Deze beslissing zal een aanzienlijke impact hebben op het leven en de werkomstandigheden van de medewerkers en de NUOD moest reageren.

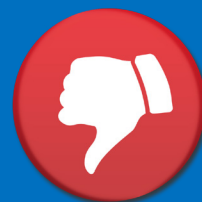
Afgelopen juni hebben we 5.000 handtekeningen verzameld ter ondersteuning van onze open brief. Dankzij deze massale steun van het personeel hebben we verschillende ontmoetingen gehad met de autoriteiten om te vragen het project stop te zetten of, bij gebrek daaraan, te versoepelen. Wij zijn van mening dat een constructieve dialoog en een open en kwaliteitsvol sociaal overleg essentieel zijn voor de goede werking van een openbare dienst zoals de FOD Financiën. Helaas heeft het directiecomité geen enkele bereidheid tot dialoog getoond.

Geconfronteerd met deze impasse hebben we onlangs het personeel via een enquête geraadpleegd. De resultaten vindt u op de volgende pagina's.

Massaal en bijna unaniem verzet

Wat is uw standpunt over dit quotum van minstens twee dagen per week op kantoor zijn, en ELKE week?

(Helemaal) NIET MEE EENS 93%



Het is duidelijk dat deze beslissing op grote schaal afgewezen wordt door het personeel: 93% van de deelnemers is tegen de terugkeer van twee dagen per week op kantoor. Bijna drie op de vier medewerkers waren het er zelfs helemaal niet mee eens.

Voor de overgrote meerderheid van het personeel is het niet nodig om hun team elke week samen te brengen.

Elke week moeten alle medewerkers in hetzelfde team aanwezig zijn op dezelfde dag, de teamdag. Is het op uw dienst een goed idee om één dag per week een persoonlijke vergadering te houden met alle medewerkers op kantoor?

NEE

83%

Het standpunt van de autoriteit: een dogmatisch en gesloten standpunt

Het management bleef op verschillende belangrijke punten onbuigzaam, star en totaal gesloten voor discussie.

Er was **geen openheid over de wekelijkse periode voor het berekenen van de terugkeer naar kantoor**. Voor de managers is een verandering van het principe “**ELKE week** 2 dagen op kantoor” uit den boze. Dit is het dogma van de autoriteit, ondanks de 5000 verzamelde handtekeningen en het unanieme verzet van alle vakbonden.

Dit punt is het grootste struikelblok in deze zaak. We hebben jullie uitstekende argumenten op dit punt naar voren gebracht en uitgewerkt, die grotendeels gedetailleerd in onze open brief staan. Helaas heeft het directiecomité zich nooit verwaardigd om ze in overweging te nemen. Het was een gesprek voor dovemansoren.

Bovendien heeft de leiding geweigerd om de dagen die in het satellietkantoor worden gewerkt gelijk te stellen aan de dagen op kantoor en heeft ze geen rekening gehouden met de billijkheid van de situatie voor deeltijdmedewerkers (met name degenen met 4/5-uren), waardoor flagrante onrechtvaardigheden zijn ontstaan.

Er waren echter een paar positieve punten: we zijn erin geslaagd om dienststopdrachten en face-to-face opleidingen te laten behandelen als gewerkte dagen op kantoor, wat aanvankelijk was uitgesloten. We zijn er ook in geslaagd om de strikte vereiste van 6 uur aanwezigheid op werkdagen op kantoor te laten afschaffen.

De NUOD heeft nooit gepleit voor volledig thuiswerken en zal dat ook nooit doen

De NUOD heeft gevochten om ervoor te zorgen dat medewerkers met een baan die dat toelaat toegang hebben tot telewerken, maar ze heeft nooit een systeem voor alleen telewerken voor ogen gehad.

Telewerken is noch een recht, noch een verplichting en de berekening van een maximum van 60% **op jaarbasis** stelde elke werknemer in staat om zijn of haar werktijd zo goed mogelijk in te delen. Dit belette medewerkers die minder wilden telewerken niet om zo vaak als ze wilden naar kantoor te komen, terwijl er voldoende flexibiliteit werd geboden aan degenen die hun reizen wilden beperken en in betere omstandigheden thuis wilden werken, met inachtneming van de vereisten van de dienst en de uitvoering van hun werkplan.

Deze regel maakte echte flexibiliteit mogelijk en bevorderde een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Eenoudergezinnen konden bijvoorbeeld de wisselende werkweken van hun kinderen gemakkelijker beheren. Volgens ons stelde deze regel de afdeling ook in staat om de introductie van nieuwe medewerkers, de overdracht van kennis en de nodige persoonlijke ontmoetingen te organiseren. Hiervoor werden ook teamafspraken gemaakt. **Dit was een win-win situatie voor alle partijen.**

Velen van jullie hebben ons zelfs verteld dat jullie het niet erg vinden om naar kantoor te gaan, MAAR enkel als het nuttig of nodig is.

Een stap terug die onverenigbaar is met de huidige werkomstandigheden

In navolging van de ontwikkeling van telewerken heeft de overheid *dynamic office Light* geïntroduceerd ... het *flex office* voor de armen. Het aantal werkplekken is drastisch verminderd en slechts een deel van deze werkplekken is uitgerust met een scherm. Gezien deze maatregelen is het niet logisch dat alle medewerkers twee dagen per week terugkomen.

Beschikt uw dienst momenteel over voldoende volledig uitgeruste werkplekken om het hele team tegelijkertijd te laten werken:



77%



Ter herinnering, in tegenstelling tot wat werd gesuggereerd in de video's waarin de maatregel werd gepresenteerd, zijn vergaderzalen of kitchenettes geen werkplekken, en nog minder ergonomische werkplekken. Daar werken, zelfs bij uitzondering, mag niet overwogen worden!

Het aanbieden van een werkplek die voldoet aan de wettelijke minimumvoorwaarden is een verplichting voor elke werkgever, ook voor de FOD Financiën. Het is ondenkbaar om aan medewerkers te vragen om pleisters te zoeken om de tekortkomingen van hun werkgever te compenseren.

Hoe kan het verhuizen naar een andere verdieping (een situatie die zich regelmatig zal voordoen gezien het tekort aan werkplekken) productief zijn in termen van teamdynamiek? Het is ook belangrijk om te onthouden dat de vaste dag voor het hele team niet moet worden gekozen op basis van de keuzes van andere teams. Deze dag moet altijd de dag zijn die de teamleden het beste uitkomt, ongeacht wat er is besloten in andere afdelingen die misschien dezelfde verdieping bezetten.

Dynamic Office light : een omgeving die ongeschikt is voor informele discussies

De autoriteit beweert dat een terugkeer naar het kantoor van twee dagen per week de informele discussies en kennisoverdracht zou herstellen en verbeteren. Wij weerleggen dit argument categorisch.

Werkplekken in grote centra zijn meestal geconfigureerd als *open spaces*. Deze ruimtes zijn niet bevorderlijk voor informele discussies, integendeel. Ze worden gedeeld door te veel medewerkers en het is dan ook onmogelijk om te discutenen zonder de hele werkruimte te verstoren. Gesloten kantoren daarentegen zijn ontworpen voor medewerkers die stilte nodig hebben om zich te concentreren, telefoongesprekken te beantwoorden of deel te nemen aan videoconferenties, zonder hun collega's te storen.

Verskillende studies hebben aangetoond dat *open spaces* informele discussies verminderen.

Wat betreft de overdracht van kennis is dit argument ook zwak, omdat continue training, en nog meer face-to-face training, is gereduceerd tot een druppel. De informele overdracht van kennis zonder voldoende formele opleiding kan alleen maar negatieve gevolgen hebben voor de uniformiteit in de behandeling van taken en dossiers binnen de FOD Financiën.

Aangezien de werkomgeving niet bevorderlijk is voor dergelijke besprekingen, zijn er nog altijd de pauzes die medewerkers met elkaar delen, vooral tijdens de lunchpauze. Hoewel deze pauzes de gelegenheid bieden om over het werk te praten, worden ze vooral gebruikt om andere zaken te bespreken en tot rust te komen.

Een onbegrijpelijke stap terug, een verbroken belofte van flexibiliteit en een nog erger gebrek aan aantrekkelijkheid

Jarenlang hebben medewerkers voortdurend gesleuteld om de afdeling draaiende te houden en om bepaalde absurde managementbeslissingen uit te voeren. Dit zijn slechts een paar van de verhalen die we al hebben gehoord:

- *Op onze afdeling werken sommige mensen op de dag van de teamvergadering zittend op de vloer.*
- *Op onze afdeling delen we op de dag van de teamvergadering een bureau met drie medewerkers.*

Je hebt recht op respect voor je werkomstandigheden!

Deze beslissing is des te onbegrijpelijker omdat de FOD Financiën tijdens de gezondheidscrisis niet had nagelaten zijn medewerkers te feliciteren omdat ze, gedwongen om 100% te telewerken, hun taken van thuis uit hadden uitgevoerd.

De grotere flexibiliteit van de FOD Financiën op het vlak van evenwicht tussen werk en privéleven was waarschijnlijk het enige sterke argument om nieuwe aanwervingen aan te trekken, in vergelijking met een privésector die veel meer voordelen biedt.

Begeleiding van stagiairs en nieuwe medewerkers

De autoriteit rechtvaardigt deze maatregel ook door de noodzaak om goed toezicht te houden op stagiairs en nieuwe medewerkers. Maar dit toezicht is mogelijk zonder deze opgelegde terugkeer naar het kantoor. Eigenlijk had dit in de teamovereenkomsten moeten worden opgenomen.

De geboden flexibiliteit is het belangrijkste aanwervingsargument van de FOD Financiën. Dit argument heeft veel medewerkers overtuigd om voor onze afdeling te kiezen. Ze hebben hun werk, maar vooral hun leven rond deze mogelijkheden georganiseerd en voelen zich nu bedrogen en bedrogen.

Een maatregel om misbruik te voorkomen?

Het argument om de berekening aan te scherpen om misbruik tegen te gaan is totaal ongegrond.

Tussen Crescendo-beoordelingen en teamovereenkomsten heeft het lokale management altijd de middelen gehad om misbruik te bestraffen.

Telewerken is nooit een absoluut recht geweest: bij duidelijk misbruik en op basis van vaststaande feiten kan het op elk moment worden ingetrokken bij medewerkers die zich niet aan de opgelegde regels houden.



De huidige regelingen hebben ook veel medewerkers ertoe aangezet om deel te nemen aan interne mobiliteit om taken uit te voeren die beter bij hen passen, zelfs als dit betekent dat ze verder van huis moeten werken.

Deze maatregel is een echte wake-up call en betekent een flagrante verslechtering van de arbeidsvoorwaarden - van het *pakket* dat onze werkgever aanbiedt, om de term te gebruiken die op de arbeidsmarkt wordt gebruikt.

Meer dan één op vijf van de medewerkers die op onze enquête reageerden, zei dat ze overwogen om de FOD Financiën te verlaten na de invoering van deze maatregel. Dit cijfer stijgt tot 26% voor Nederlandstalige medewerkers, voor wie het momenteel gemakkelijker is om van job te veranderen gezien de quasi volledige tewerkstelling in bepaalde regio's van Vlaanderen. FOD Financiën heeft het daar al moeilijk om personeel aan te werven. In deze regio's nog meer dan elders zal de maatregel totaal contraproductief en zelfs catastrofaal zijn voor onze werkgever!

Deze maatregel zal onvermijdelijk leiden tot meer stress voor het personeel: het vinden van een werkplek, een parkeerplaats, naar kantoor moeten zelfs als de taken van de dag meer concentratie vereisen, zelfs als de temperaturen pieken bereiken (koud of warm) en we

Denkt u er ernstig aan om de FOD Financiën te verlaten naar aanleiding van deze beslissing?

Alle antwoorden **JA** 21%

Nederlandstaligen **JA** 26%

Franstaligen **JA** 17%

zullen moeten werken in kantoren met ongeschikte temperaturen na de energiebesparende maatregelen die in de gebouwen zijn uitgevoerd, enzovoort.

Er had een redelijk compromis gevonden kunnen en moeten worden. Voor deeltijdmedewerkers, voor de gelijkstelling van satellietkantoorwerk aan een dag op kantoor, maar vooral voor een regel die op een minder rigide basis wordt berekend dan op weekbasis. Halfjaarlijks, driemaandelijks, maandelijks - we stonden open voor discussie.

De autoriteit controleert elke week het aanwezigheidsquotum op kantoor. Naar mijn mening zou het zinvoller zijn - vooral met het oog op flexibiliteit - om dit quotum te controleren:



Elke week	2%
Over een periode van twee weken	2%
Elke maand (of 4 weken)	21%
Elk kwartaal	26%
Elk semester	7%
Elk jaar	42%

Een driemaandelijkse berekeningsperiode zou ten minste 51% van de medewerkers tevreden hebben gesteld, terwijl de huidige maatregel slechts... 2% tevreden stelt.

We stellen dan ook vast dat de autoriteiten totaal niet bereid zijn om de wensen van de medewerkers te respecteren en een echte constructieve dialoog aan te gaan met de vakbonden van het departement.

Het standpunt van de NUOD: voor optimale arbeidsomstandigheden

De NUOD - Sector Financiën eist optimale arbeidsomstandigheden voor al het personeel (op kantoor en thuis).

De laatste jaren **zijn de werkomstandigheden op kantoor** echter **aanzienlijk verslechterd** als gevolg van verschillende bestuurlijke en politieke keuzes (*dynamic office*, telefonie, energiebesparende maatregelen). Meer aanwezigheid op kantoor zou deze situatie alleen maar verergeren.

Daarom **verwerpen wij met klem de beslissing van het directiecomité.**

STOP! LATEN WE SAMEN ACTIE ONDERNEMEN...

ELKE DINSDAG OP KANTOOR!



Samen gaan we demonstreren omwille van het absurde:

De gevolgen van de beslissing om twee dagen per week terug te keren naar kantoor zijn aanzienlijk en bijzonder schadelijk. Deze maatregel zal een negatieve invloed hebben op het personeel, met name op het evenwicht tussen werk en privéleven, en op de afdeling als geheel.

Wij vinden deze beslissing onbegrijpelijk. Het gebrek aan openheid en dialoog van de kant van de autoriteiten laat ons geen andere keuze dan collectief te reageren.

Naar mijn mening moeten er protestacties worden georganiseerd tegen deze beslissing:



74% (+19% onbeslist)



Jullie antwoorden zijn duidelijk: een overweldigende meerderheid steunt het organiseren van protestacties.

In onze enquête vroegen we je welk soort actie je graag zou zien, en je gaf je voorkeur aan:

een massale aanwezigheid op kantoor op dezelfde dagen.

Waarom deze actie?

We moeten de absurditeit van deze maatregel aantonen, gezien de beschikbare werkruimte en de verslechtering van de arbeidsomstandigheden die het met zich mee zal brengen. Er is geen sprake van sleutelen! Het personeel zal opnieuw de prijs betalen voor deze absurde beslissingen.

Er is een gebrek aan het nodige respect en dialoog met de medewerkers die er altijd zouden moeten zijn. Nogmaals bedankt en bravo voor uw veerkracht tegenover alle hervormingen die u zijn opgelegd.

We hebben u gewezen op alle factoren die verhinderen dat u met een gerust hart naar kantoor kunt terugkeren, maar er is niets veranderd (geen uitbreiding van de ankergebieden voor elke afdeling, geen substantiële toename van het aantal werkplekken, enz.) Nee, een vergaderzaal is geen werkplek!

Het doel is om de autoriteiten te laten zien dat door een massale toename van het aantal mensen op kantoor, het niet langer mogelijk zal zijn om efficiënt en effectief te werken.

Wanneer?

Elke dinsdag vanaf 7 januari 2025.

Op die datum moet elke medewerker twee dagen terug naar kantoor. We stellen voor dat een van deze twee dagen altijd een dinsdag is.

Als op een bepaalde locatie een andere dag geschikter is, kan deze dag worden aangepast.

Waar zou dit plaatsvinden?

Vooral in grote centra, waar het gebrek aan beschikbare werkplekken het grootst zal zijn.

**Stuur ons uw getuigenissen naar
info@nuod-financien.be**

We moedigen je aan om ons een e-mail te sturen (naar info@nuod-financien.be) met je ervaringen op deze dagen en eventuele problemen die je bent tegengekomen. Deze verhalen kunnen vergezeld gaan van foto's die de aberratie van deze beslissing laten zien.

Het is van cruciaal belang dat we alle inconsistenties en afwijkingen laten zien die de werkomstandigheden voor medewerkers onmogelijk maken. Deze getuigenissen zullen zeer nuttig zijn in onze inspanningen om de autoriteiten te overtuigen en hierover te communiceren.

Meer dan ooit is het alleen door SAMEN te werken dat we de autoriteiten bij zinnen kunnen brengen en hen ervan kunnen overtuigen dat er snel aanpassingen nodig zijn.

Lees meer...

Alle details over deze actie zullen vanaf januari beschikbaar zijn op onze website www.nuod-financien.be. Aarzel niet om deze te bekijken.

Als u vragen hebt, kunt u contact met ons opnemen via e-mail op info@nuod-financien.be

(1) Als deze foto's worden gebruikt om je getuigenissen te ondersteunen, dan worden ze uiteraard geanonimiseerd en worden alle gezichten vervaagd of gemaskeerd.



NUOD
Sector
Financiën

W

W

n o d

W

W



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/BRonthaal202501/HTML/index.html>



Wil je lid worden?

Niets is eenvoudiger.

Vul het online aansluitingsformulier in:

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



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

ZET JE LOOPBAAN

NIET OP

DOBBELSTENEN...



De NUOD
uw beste
individuele bijstand

AANSLUITINGSFORMULIER

Ik ondergetekende,

Naam: _____ Voornaam: _____ Sexe: _____

Verklaar mij aan te sluiten bij NUOD - Sector Financiën vanaf de 1ste (maand) _____ 20_____

en ga ermee akkoord mijn lidgeld te betalen via (schrappen wat niet past):

- ♦ overschrijving op bankrekeningnummer KBC IBAN: BE27 4090 0510 5173
- ♦ domiciliëring. **In dit geval krijgt u een eenmalig geschenk van 10 euro (5 euro voor een halftijdse)**

PRIVEGEGEVENS

Geboortedatum: ____ / ____ / ____ Partner: _____

Adres: _____ Nr: _____ Bus: _____

Postcode: _____ Gemeente: _____

Tel: _____ GSM: _____

Privé E-mailadres: _____

ADMINISTRATIEVE GEGEVENS

Niveau: _____ Graad: _____ Stamnummer: _____

Statuut: contractueel / statutair * Werktijd: 100% / 80% / 50% / ____% *

Algemene Administratie (Stafdienst): _____

Administratie: _____

Dienst: _____

Adres: _____ Nr: _____ Bus: _____

Postcode: _____ Gemeente: _____

Tel: _____ Werk E-mail: _____

Ik ga akkoord met het gebruik van deze gegevens overeenkomstig het NUOD AVG charter (beschikbaar op www.nuod-financien.be)
☐ (Verplicht dit vakje aan te kruisen om uw aansluiting te valideren)

Ik wens gebruik te maken van de actie «Tevreden of geld terug»: ja / nee * (indien u ja kiest, is een domiciliëring verplicht)

Ik wens mijn syndicale bijdrage te betalen : maandelijks / jaarlijks * **(indien u jaarlijks overschrijft in januari krijgt u een geschenk van 10 euro/jaar - 5 euro/jaar indien halftijds)**

*: schrappen wat niet past

Lid aangebracht door: _____

Gedaan te: _____ Datum: _____

Handtekening: _____

BEDRAG BIJDRAGE VANAF 2025 De bijdragen moeten spontaan en vooraf worden betaald.	Volgtijds of hoger dan halftijds (+50%)	Halftijds of minder (50% of minder)
	17,50€ / maand of 210,00€ / jaar	11,50€ / maand of 138,00€ / jaar

Dit formulier volledig ingevuld terug bezorgen per post of per mail:NUOD - Sector Financiën - Romboutsstraat 1 bus 1/2, 1932 Zaventem - @: info@nuod-financien.be