



Rapport

Sectoren verder aan de slag met werkbaar werk in de convenants 2016-2017

Brussel, mei 2016

Frank Janssens

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting.....	5
Inleiding	7
1 Aanvullend Bedienden - Cevora	9
2 Audiovisuele media - mediarte.be	11
3 Autobus- en autocarsector - SF Bus & Car	14
4 Autosector en aanverwante - EDUCAM	19
5 Betonindustrie - Sociaal Fonds PC 106.02	23
6 Bouwsector - FVB-Constructiv	26
7 Brandstoffenhandel - SF PC 127	27
8 Buurtwerk en -diensten - VormDC	30
9 Chemiesector - SIRA, Covalent, PlastiQ	35
10 Elektriciens - Vormelek/Volta	38
11 Groene sectoren - EDUplus	40
12 Horeca - Horeca Vorming Vlaanderen	41
13 Houtsectoren - OCH	43
14 Internationale handel bedienden - LOGOS	46
15 Kappers-fitness-schoonheidszorg - FBZ PC 314	50
16 Kleding & confectie - IVOC	52
17 Lokale besturen - VVSG/Diverscity	55
18 Papier- en kartonverwerking - FBZ PC 136	59
19 Podiumkunsten - SF PC 304	62
20 Printmedia - GRAFOC	66
21 Social Profit - Vivo	70
22 Taxisector - SF PC 140.02	76
23 Textielnijverheid - Cobot	81
24 Textielverzorging - TFTC	85
25 Transport, logistiek & grondafhandeling luchthavens - SFTL	87
26 Vastgoedsector - SF PC 323	91
27 Verhuissector - Ambassador	95
28 Voedingsnijverheid - IPV	99
29 Overzicht convenanten: zonder/met prioriteit en resultaatsdoelstelling i.v.m. werkbaar werk	103

30	Overzicht van de inhoudelijke aspecten van werkbaar werk in de convenants.....	106
31	Typologie van de activiteiten/acties rond werkbaar werk in de convenants.....	108
	Conclusies.....	110
	Bijlagen.....	112
1	‘Werkbaarheid’ als aandachtspunt in het ‘Inhoudelijk kader sectorconvenants 2016-2017’	112
2	Suggesties voor werkbaarheidsacties in het ‘Inspiratiemenu sectorconvenants 2016-2017’	113
3	Werkbaarheid binnen de afgesloten sectorconvenants 2016.....	115

Samenvatting

- In het inhoudelijk kader voor de sectorconvenants 2016-2017 krijgt werkbaarheid een expliciete vermelding als (nieuw) agendapunt voor de arbeidsmarktwerking van sector(fonds)en. Werkbaarheid is weliswaar geen decretale opdracht voor de arbeidsmarktwerking van de sector(fonds)en, maar het werkbaarheidsvraagstuk blijkt inmiddels wel een prominente plaats te hebben verworven op de agenda van de sectorconvenanten: in 28 van de 33 sectorconvenanten 2016-2017 staan een of meerdere acties 'met een werkbaarheidslabel' in de steigers, 20 sectoren nemen werkbaar werk daarbij zelfs op als een aparte prioriteit (als bundel van verschillende acties en met een expliciete resultaatsdoelstelling).
- Meer concreet gaat het om de volgende sectoren die een prioriteit rond werkbaarheid formuleren: audiovisuele media, private autobus- en autocarbedrijven, auto- en aanverwante sectoren (garages, koetswerk, metaalhandel), buurtwerk/-diensten (dienstenchequesector), chemie, horeca, houtsectoren, kappers-fitness-schoonheidszorg, kleding & confectie, lokale besturen, papier- en kartonverwerking, podiumkunsten, printmedia, social profit, taxisector, textielnijverheid, transport-logistiek-grondafhandeling luchthavens, verhuissector, voedingsnijverheid. De acht overige sectoren die - onder een andere prioriteit - specifieke werkbaarheidsacties plannen zijn: bedienden aanvullend paritair comité, betonindustrie, bouwsector, elektriciens, groene sectoren, bedienden internationale handel, textielverzorging (wasserijen), vastgoedsector.
- In een belangrijk deel van de prioriteiten en acties wordt werkbaarheid in algemene termen omschreven en niet verder geoperationaliseerd (bijv. lerende netwerken of begeleidingstrajecten rond werkbaarheid): 8 sectoren formuleren hun prioriteit in dergelijke generieke zin, 9 sectoren hebben (aanvullende) acties op stapel staan waarbij de inhoudelijke focus niet verder gepreciseerd wordt.
- Bij de prioriteiten en acties, die gericht worden omschreven en geoperationaliseerd, ligt de nadruk op de professionalisering van het HR-management in bedrijven i.f.v. de versterking van leermogelijkheden, welbevinden en motivatie van werknemers: 10 sectoren formuleren een prioriteit in die termen, 5 andere sectoren plannen dergelijke HR-georiënteerde werkbaarheidsacties en brengen ze onder bij een andere, meer algemene prioriteit. Meer concreet draaien deze initiatieven rond opleidingsplanning, uitbouw van mentor- of peterschap, loopbaangesprekken, coachend leiderschap... Dit soort acties kan ook gerangschikt worden onder beleidssporen zoals competentiebeleid, diversiteit en zelfs instroom en ook in het merendeel van de andere convenanten komen we identieke actiepunten tegen, maar dan zonder verwijzing naar het werkbaarheidsthema. In die zin is de in dit rapport opgemaakte inventaris en de discussie over werkbaarheid als 'nieuw beleidspunt' enigszins relatief.
- Andere werkbaarheidsaspecten komen in voorliggende convenanten minder aan bod: 6 sectoren zetten in op psychosociale risico's en werkstresspreventie (waarvan 3 als prioriteit), 6 sectoren op fysieke arbeidsbelasting en ergonomie (waarvan 2 als prioriteit), 4 sectoren op vernieuwing van de arbeidsorganisatie, gericht op een grotere taakvariatie en autonomie en daarmee op meer uitdagende functies met leerkansen in de dagelijkse werkpraktijk (waarvan 2 als prioriteit). Geen enkele van de convenanten besteedt in zijn werkbaarheidsaanpak expliciete aandacht aan de kwestie van werktijden-management en werk-privé-balans.

- Een blik op het type geplande initiatieven en acties leert ons dat beleidsvoorbereidende activiteiten, die centraal stonden in de addenda uit de vorige convenantsperiode, minder frequent aanwezig zijn in de nieuwe generatie convenanten: 10 sectoren (waaronder 5 'nieuwkomers') willen investeren in onderzoek en toolontwikkeling, 6 sectoren (waaronder 2 'nieuwkomers') besteden aandacht aan beleids- en actieplanning. Sectoren maken vooral werk van sensibiliseringsacties (22 convenanten, waarvan 8 als prioriteit) en van de uitbouw van een opleidings- en coaching-aanbod rond werkbaarheidstopics (17 convenanten, waarvan 5 als prioriteit). Maar ook directe bedrijfsadvisering rond werkbaarheidskwesties en de systematische begeleiding van ondernemingen bij planning en uitvoering van werkbaarheidstrajecten zit in de lift: 12 sectoren zetten in op een dergelijke dienstverlening, 7 sectoren maken er een zelfs een prioriteit van en gaan daarover een resultaatsengagement aan.
- Nieuw in het convenantskader 2016-2017 is de figuur van de (gedeeltelijk) resultaatgerichte financiering: voor elke prioriteit in het convenant diende een meetbare resultaatdoelstelling onderhandeld en 10% van de deelsubsidie wordt gekoppeld aan de toepasselijke resultaatindicator. Analyse van de 20 resultaatindicatoren rond werkbaarheid (uit de sectoren met dito prioriteit) laat zien dat deze niet altijd 'SMART' (specifiek/eenduidig, objectief meetbaar en ambitieus) geformuleerd zijn.

Inleiding

In het inhoudelijk kader voor de sectorconvenants 2016-2017¹ krijgt werkbaarheid een expliciete vermelding als (nieuw) agendapunt voor de arbeidsmarktwerking van sector(fonds)en, binnen het decretaal verankerde thema 'Competentieontwikkeling en -beleid'. Daarbij wordt verwezen naar het geleverde voorbereidende werk in de addenda 'werkbaarheid' bij de sectorconvenants 2013-2015²: "Sectoren krijgen de kans om het ingeslagen pad op het vlak van werkbaarheid verder zichtbaar te maken en vorm te geven."

Werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid worden daarbij gelinkt aan arbeidsmarktuitdagingen als knelpuntvacatures en de vergrijzingsproblematiek en worden naar voor geschoven als belangrijke elementen in een 'reputatie-' en retentiebeleid' om op deze uitdagingen adequaat te anticiperen. Sectoren worden uitgenodigd in hun visiebepaling, de afbakening van prioritaire werkerreinen en uittekenen van concrete acties werkbaar werk mee te nemen. In het 'Inspiratiemenu voor de sectorconvenants 2016-2017' (zie bijlage 2) worden een aantal ideeën, informatiebronnen en tools opgelijst om deze werkbaarheidsengagements concreet in te vullen.

In dit rapport presenteren we de resultaten van de screening van de 33 onderhandelde en (op de V.R. dd. 4/3/2016 en 25/3/2016) goedgekeurde convenants op het thema werkbaarheid. Daaruit blijkt dat 28 sectoren een convenantsprioriteit en/of onderliggende acties rond/onder het label 'werkbaar werk' hebben gepland en vastgelegd.

Meer concreet gaat het om de volgende sectoren: bedienden aanvullend paritair comité, audiovisuele media, private autobus- en autocarbedrijven, auto- en aanverwante sectoren (garages, koetswerk, metaalhandel), betonindustrie, bouwsector, buurtwerk/-diensten (dienstenchequesector), chemie, elektriciens, groene sectoren, horeca, houtsectoren, bedienden internationale handel, kappers-fitness-schoonheidszorg, kleding & confectie, lokale besturen, papier- en kartonverwerking, podiumkunsten, printmedia, social profit, taxisector, textielnijverheid, textielverzorging (wasserijen), transport-logistiek-grondafhandeling luchthavens, vastgoedsector, verhuissector, voedingsnijverheid.

De 5 resterende sectoren hebben geen concrete acties rond/onder het label werkbaarheid ingepland. De convenants van de sectorfondsen van zowel de arbeiders als de bedienden uit de metaalsector vermelden het werkbaarheidsvraagstuk weliswaar in de visiebepaling t.a.v. de sectorale arbeidsmarktuitdagingen, maar verwijzen daarbij 'door' naar een paritaire werkgroep, die belast is met de uitwerking van een 'sectoraal model inzake werkbaar werk' en daarbij voorstellen rond onder meer vorming en opleiding, humanisering van arbeidsomstandigheden en de balans werk-privé onder de loep neemt. De sectoren diamant, montage en uitzendarbeid gaan in hun convenant niet in op het werkbaarheidsthema.

Voor elk van de sectoren 'met werkbaarheidsaanpak' hebben we een fiche opgemaakt met een beknopte samenvatting van de uitgetekende werkbaarheidsinitiatieven en nemen we ook de toepasselijke passage uit de convenantstekst op.

¹ Zie VESOC-nota van 22 mei 2015 in bijlage 1

² Voor een overzicht en analyse van de sectorale werkbaarheidsprojecten 2013-2015 zie [Janssens, F., Sectoren aan de slag met werkbaar werk. Addenda werkbaarheid bij de sectorconvenants 2013-2015 onder de loep, SERV-StIA, Brussel, 2015](#)

Nieuw in het convenantskader 2016-2017 is de figuur van de (gedeeltelijk) resultaatgerichte financiering: voor elke prioriteit in het convenant diende een meetbare resultaatdoelstelling onderhandeld en 10% van de deelsubsidie wordt gekoppeld aan de toepasselijke resultaatindicator. In de sectorfiches besteden we dan ook expliciet aan de geformuleerde resultaatdoelstellingen en –indicatoren die betrekking hebben op de werkbaarheidsprioriteiten.

Achteraan in dit rapport wordt de in de 28 fiches verzamelde informatie over de sectorale werkbaarheidsambities en –plannen in een aantal overzichtstabellen schematisch samengevat:

- de oplisting van sectoren met een werkbaarheidsprioriteit en de geformuleerde resultaatdoelstellingen en –indicatoren in paragraaf 29;
- de inhoudelijke aandachtspunten en accenten in de werkbaarheidsaanpak van de onderscheiden sectoren in paragraaf 30: ‘generieke’ benadering, professionalisering van het HR-beleid in functie van leren en motiveren, innovatie in de arbeidsorganisatie, preventie van werkdruk en stress, werktijden en werk-privé-balans, ergonomie en aanpak van fysieke arbeidsrisico’s;
- de types activiteiten en acties in de werkbaarheidsaanpak van de onderscheiden sectoren in paragraaf 31: onderzoek en toolontwikkeling, beleids- en actieplanning, sensibilisering, opleidings- en coaching-aanbod, bedrijfsadvisering en ondersteuning van ondernemingstrajecten rond werkbaar werk.

We ronden dit rapport af met een aantal (beschouwende) vaststellingen.

1 Aanvullend Bedienden - Cevora

Cevora kadert de geplande initiatieven rond werkbaarheid binnen de prioriteit (6) 'Levenslang leren stimuleren, waarbij een gelijke toegang tot vorming en opleiding voor alle bedienden verzekerd wordt'. Binnen deze prioriteit staan diverse acties op de agenda: continuering van het jaarlijks opleidingsrecht- en krediet voor alle APK-bedienden, actualisering van het Cevora-opleidingsaanbod, samenwerkingsprojecten met volwassenenonderwijs, VDAB en Syntra-opleidingen... en bewustwordingsacties bij bedrijven rond werkbaar werk.

Aandacht voor werkbaar werk wordt gelinkt aan de doelstelling 'werknemers langer en gezond aan het werk houden' en wordt breed/generiek ingevuld. De geplande werkbaarheidsacties bouwen voort op het medio 2015 opgeleverde onderzoek, uitgevoerd in het kader van de addenda werkbaarheid 2013-2015: conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek werden vertaald in aantal tips & tricks om op bedrijfsvlak werk te maken van werkbaar werk en in **een e-learning pakket voor zaakvoerders en HR-verantwoordelijk** gegoten, dat vanaf begin 2016 wordt aangeboden. Daarnaast organiseert Cevora – in samenwerking met privé-opleidingsinstellingen – nog andere (klassieke) **opleidingen die eveneens kaderen binnen het thema werkbaar werk: 'welzijn op het werk', 'werkgoesting'**. Deze werkbaarheidsopleidingen worden actief gepromoot bij de bedrijven (zowel KMO's als grote bedrijven) via de gekijkte communicatiekanalen van Cevora (e-zines, sociale media,...).

Voor deze prioriteit wordt een globale **resultaatsdoelstelling** en -indicator geformuleerd: "De sector verbindt zich er toe om jaarlijks voor 60.000 werknemers opleidingen te organiseren. Binnen deze groep zijn 14.000 deelnemers ouder dan 50 jaar." Daarnaast worden binnen de onderliggende actiesporen cijfermatige objectieven geformuleerd: voor de **werkbaarheidsopleidingen** worden een **quotum van 900 inschrijvingen over de convenantsperiode** vooropgesteld.

Convenantstekst

Prioriteit 6: Levenslang leren stimuleren waarbij een gelijke toegang tot vorming en opleiding voor alle bedienden verzekerd wordt

Actie 7: de sector heeft aandacht voor werkbaar werk en onderneemt acties om bewustwording bij de bedrijven van het APCB te creëren

Omschrijving

Elke werknemer zal langer aan de slag moeten blijven om de huidige welvaartstaat betaalbaar te houden. Om hier toe te komen is het belangrijk dat de bedrijven oog hebben voor werkbaar werk. Om werknemers langer, gezond en met plezier aan het werk te houden, is werkbaarheid van belang. Cevora ondernam reeds verschillende stappen met betrekking tot dit thema. Zo startte het in 2014 een onderzoek met de steun van ESF om te bekijken welke factoren bijdragen tot werkbaar werk. Uit dit onderzoek kwamen enkele domeinen naar voren waarin een werkgever kan investeren om werkbaarheid in zijn organisatie te realiseren. Deze resultaten werden in een reeks tips & tricks gegoten die vanaf eind 2015 beschikbaar zijn. De bedrijven kunnen zich voor deze e-learning inschrijven. Elke maand ontvangen ze dan een opleidingssuggestie en enkele goede praktijken om werkbaarheid te realiseren in de bedrijfscontext.

Naast deze specifieke actie, organiseert Cevora verschillende opleidingen die eveneens kaderen binnen het thema werkbaar werk. Het gaat hierbij over het volledige opleidingsaanbod 'welzijn op het werk' en de opleidingen rond werkgoesting, maar ook die rond competentiebeleid.

Betrokken partners

privé-opleidingsinstellingen, bedrijven,...

Timing

duurtijd van de convenant

Beoogde sectorale doelstelling

- Aantal inschrijvingen voor tips & tricks werkbaarheid: 200
- Aantal inschrijvingen voor opleidingen 'welzijn op het werk': 500
- Aantal inschrijvingen voor opleidingen werkgoesting: 200

2 Audiovisuele media - mediarte.be

De audiovisuele sector en mediarte.be maken van werkbaar werk een volwaardige prioriteit. Als spin off van de multimediale campagne rond werkbaar werk en inzonderheid de problematiek van stress, burn-out en werk-privé-balans, uitgerold via het addendum 'werkbaarheid' in het convenant 2013-2015, wordt in 2016 een brede **bedrijfsenquête naar psychosociale risico's** uitgevoerd in de ondernemingen van de audiovisuele sector. Deze bevraging wordt uitgevoerd door een gespecialiseerde private dienstverlener, m.n. de externe preventiedienst Attentia. Alle deelnemende bedrijven krijgen daarbij een feedback-rapport, dat als opstap gebruikt kan worden voor de (wettelijk verplichte) risico-evaluatie en opmaak van een preventieplan 'stress en burn-out' op ondernemingsvlak.

De sectorale rapportage zal tevens als basis dienen voor de uitwerking van een **actieplan rond de sectoraanpak van psychosociale risico's**, dat in de loop van 2017 zal worden uitgerold. De organisatie van de bevraging, de ontwikkeling van het actieplan en de **uitvoering van een eerste reeks prioritaire acties** rond voorkoming van psychosociale risico's wordt geformuleerd als **(kwalitatieve) resultaatsindicator** voor het sectorconvenant.

Daarnaast zal in het kader van de prioriteit 'werkbaarheid' nog:

- een **interactieve tool rond duurzame loopbanen** (op peil houden/versterken van employability van medewerkers door aandacht voor HR-topics en diversiteit) worden ontwikkeld en ter beschikking worden gesteld (o.m. aan loopbaancoaches);
- twee **sensibiliseringscampagnes rond arbeidsveiligheid** via het webplatform thinksafe.be worden uitgerold, in samenwerking met sector 'podiumkunsten en events' en Coprev en naar aanleiding van de 'Europese week van veiligheid en welzijn op het werk';
- werk gemaakt worden van de **verdere valorisatie** van de in het kader van het addendum 'werkbaarheid' uitgewerkte **workshopformule annex brochure 'Eerste hulp bij burn-out'**, ook naar andere relevante (creatieve) sectoren en de uitzendsector.

Convenantstekst

Prioriteit 2: Werkbaar werk

Motivatie

De audiovisuele wereld evolueert aan een razendsnel tempo en eist een steeds grotere flexibiliteit van zijn mensen. En laat het net die werkdruk zijn die de creativiteit soms in het gedrang brengt en daarmee ook de kwaliteit van audiovisuele producties. In navolging van het Sociaal Charter wil mediarte.be de sector de mogelijkheid geven om te streven naar meer werkbaar werk in de media (voor werkgevers, werknemers, uitzendkrachten én freelancers die op zelfstandige basis werken).

Resultaatsindicator

Eind 2015, begin 2016 zal mediarte.be samen met de openbare omroepen een sectorale enquête uitvoeren m.b.t. psycho-sociale risico's. Na het afronden van deze enquête zal er in 2016 op basis van de resultaten uit deze enquête een actieplan opgesteld worden dat de basis zal vormen voor de acties die mediarte.be in het kader van werkbaar werk zal uitwerken. Dit plan zal geadviseerd worden door de actiegroep die opgericht werd in het kader van het Sociaal Charter voor de audiovisuele sector.

Het in 2016 uitgewerkte actieplan zal in 2017 uitgerold worden.

Actie 1: Enquête psycho-sociale risico's

In 2015 werd de voorbereiding getroffen voor het opzetten van een sectorale enquête m.b.t. psycho-sociale risico's in de audiovisuele sector (inclusief de openbare omroepen). Deze enquête zal volledig uitgerold worden in 2016. Naast de oplevering van een sectorrapport zullen alle deelnemende bedrijven en werknemers een persoonlijk rapport krijgen. Op basis van deze rapporten zal mediarte.be een actieplan opstellen om prioritaire acties uit te werken. Na afloop van deze enquête zal mediarte.be voor de geïnteresseerde collega-sectoren een infosessie organiseren om onze ervaring m.b.t. deze enquête te delen.

Timing

2016: opstellen actieplan

2017: uitrollen actieplan (fase 1)

Intersectoraal

Deze enquête is ook van toepassing op de openbare omroep die aan geen enkel Paritair Comité verbonden is.

Partners

VRT, partner voor het effectief uitvoeren van deze enquête

Actie 2: Duurzame loopbanen

In 2015 wordt de voorbereiding getroffen om een interactieve tool te ontwikkelen met als doelstelling duurzame loopbanen in de sector te promoten (cfr. het attractief digitaal verspreiden van content) en de meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand. We spreken over een mix van video-content, artikels, HR good practices ...die gebundeld worden in één allesomvattende online tool. Hierbij richt mediarte.be zich op "duurzame inzetbaarheid" van personeel gedurende de volledige loopbaan, rekening houdend met een evoluerende en vaak tijdelijke functie-uitoefening. Onderliggend zal het belang van diversiteit in zowel het personeelsbestand als de moderne beeldvorming worden op een niet stigmatiserende manier uitgelicht. De tool zal verschillende aspecten bevatten die zowel werkgevers/opdrachtgevers als werknemers kunnen stimuleren en ondersteunen inzake talentmanagement, opleidingen, interne mobiliteit, verloningsbeleid,... Werknemers en werkgevers moeten investeren in het op peil en soepel houden van de arbeidsvaardigheden ('employability') om zo nodig te veranderen van functie (interne of externe mobiliteit) of van sector (intersectorale mobiliteit). Deze tool zal gecommuniceerd worden naar VDAB-medewerkers om eventueel in te zetten als een good-practice vanuit de sector.

Timing

voorjaar 2016: productie tool "duurzame loopbanen"

najaar 2016 - 2017: uitrol tool

Partners

VDAB

Actie 3: Veiligheid

mediarte.be stelt vast dat er bij kleinere werkgevers minder expertise aanwezig is inzake veiligheid & welzijn. Om de kennis ook bij deze werkgevers te laten doordringen willen we het online platform thinksafe.be in stand houden door een jaarlijkse sensibiliseringsactie uit te

rollen m.b.t. veilig werken in de audiovisuele sector.

Tijdens “de Europese week van veiligheid & welzijn op het werk” (week 43) zullen we, zowel in 2016 als 2017 een nieuw hoofdstuk lanceren in het thinksafe.be -verhaal, afgestemd op de reële noden van de sector, waarbij we de focus willen leggen op het (laagdrempelig) gebruik van maatregelen om audiovisuele producties op een veilige manier aan te pakken. Dit zal gebeuren onder de vorm van opleidingen, info-sessies, pragmatische online informatie, tools, good practices...

Timing

2016-2017: week 43 - Europese week van veiligheid & welzijn op het werk

Intersectoraal

Het thinksafe-platform werd initieel opgezet als gemeenschappelijk platform voor de private en de publieke audiovisuele sector, de podiumkunsten- en de event-sector.

Partners

Coprev, de sectororganisatie die alle Belgische Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk verenigt. Deze organisatie kan onze thema's/acties mee uitdragen naar hun netwerk (en deden dit al in het verleden)

Actie 4: Eerste hulp bij burn-out

In 2015 werkte mediarte.be een infosessie en brochure m.b.t. burn-out uit. Bij voldoende vraag zullen rond deze thematiek nieuwe infosessies georganiseerd worden en zal de brochure verder verspreid worden.

Timing

2016 - 2017: permanent

Intersectoraal

Deze sessie werd in 2015 al georganiseerd in samenwerking met Flanders DC voor de gehele creatieve sector (o.a. PC 200 & PC 304) en zal mogelijk ook in samenwerking met het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (PC 304) worden georganiseerd. Ook vanuit de sector van de Uitzendkrachten werd er concrete interesse getoond om een infosessie te organiseren (PC 322). Op vraag kan deze brochure als best-practice ook aan andere sectoren worden voorgesteld.

3 Autobus- en autocarsector - SF Bus & Car

Het eigen onderzoek naar werkbaarheid in de sector, uitgevoerd in het kader van het addendum uit de voorbije convenantsperiode, vormde voor SF Bus & Car de aanleiding om de aandacht te richten op het reduceren van vroegtijdige uitstroom en op een retentie-aanpak.

Binnen de prioriteit (4) 'Werkbaarheid vergroten in de sector en inzetten op retentie' in het nieuwe convenant, heeft men onder meer oog voor de uitval van chauffeurs die hun attest vakbekwaamheid verliezen omdat ze de (reglementaire) periodieke bijscholingscyclus (van 35 uur) niet tijdig hebben doorlopen/afgewerkt. Daartoe zal het digitale **opvolgingsysteem ProPass** worden ontwikkeld, waarop chauffeurs (en hun werkgever) de vervaldata van het rijbewijs en het saldo van het verplichte bijscholingstraject kunnen opvolgen. Ook andere gegevens over gevolgde opleidingen, beroepservaring en loopbaan kunnen in dit **professioneel CV** op het platform worden geïntegreerd. De **resultaatsindicator** bij deze prioriteit wordt aan dit ProPass-initiatief opgehangen met een beoogd bereik van **10% van de chauffeurs in de sector**, die hun gegevens registreren en actualiseren. Daarnaast wil men via een werkgeversenquête rond permanente vorming, de ondersteuning van werkgevers bij de opmaak van opleidingsplannen en de organisatie van opleidingen peter/meterschap en werkplekleren een meer **systematische aanpak van het opleidingsbeleid in de bedrijven** van de sector stimuleren.

Meer **specifiek op het vlak van werkbaarheid** springen twee acties in het oog. Enerzijds plant men met een **exit-enquête** (o.m. via ProPass) bij chauffeurs die de sector verlaten met het oog op een beter zicht op de uitstroommotieven. Anderzijds zullen een aantal **workshops** worden georganiseerd rond een vijftal (op basis van het eigen onderzoek weerhouden) relevante werkbaarheidstopics voor de sector: interactie met reizigers bij klachten, intimidatie en agressie; verbetering van de interne communicatie; voorkoming van fysieke klachten door werkpostergonomie en een gezonde levensstijl; omgaan met tijdsdruk door/bij incidenten op het reistrajec; arbeidstijd- en werkroosterplanning 'in dialoog'.

Convenantstekst

Prioriteit 4: Werkbaarheid vergroten in de sector en inzetten op retentie

Motivatie

Het is niet alleen belangrijk om nieuwe werknemers aan te trekken tot de sector of de sector te diversifiëren, het behouden van de werknemers vraagt eveneens specifieke aandacht.

In deze prioriteit zal dan ook verder werk gemaakt worden van de werkbaarheid van de job en zullen de resultaten van het werkbaarheidsonderzoek, uitgevoerd in het kader van het ESF-project, als basis dienen om meer informatie te verkrijgen rond de verschillende thema's waarin ze gegroepeerd werden. Via workshops en gedragen door alle betrokken partijen zal getracht worden verdere acties naar de sector toe te formuleren.

De sector zal eveneens bijgestaan worden in het opmaken van opleidingsplannen. De eerste deadline van de verplichte nascholing in het kader van de vakbekwaamheid is achter de rug en een nieuwe cyclus is gestart voor vele chauffeurs. Waar in de eerste cyclus de geldigheid

van de vakbekwaamheid voor een groot deel van de chauffeurs gelijk liep, zal dit nu vermoedelijk anders zijn. De bedrijven zullen dan ook meer aandacht moeten besteden aan de volgende deadline van hun chauffeurs en zullen dus ook meer moeten werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen. De bedrijven zullen bij de opmaak van de plannen ook rekening moeten houden met de thema's van de opleidingsmodules en de verplichte rijtijd. Dit brengt ongetwijfeld een verhoogde druk met zich mee en de sector zal hierin bijgestaan worden. Er wordt hierbij ook specifiek aandacht geschonken aan de KMO's.

Resultaatsindicator

Het digitaal platform, ProPass, ontwikkelen en promoten bij zowel de werknemers als de werkgevers met als doel dat 10% van de werknemers (die moeilijk digitaal te bereiken zijn) zich registreert en hun gegevens actualiseert. De werknemers zullen hierover geïnformeerd worden via het Welcome Pack en gerichte communicatie. Anderzijds zullen de werkgevers hierover geïnformeerd worden via gerichte communicatie en via de bedrijfsbezoeken.

Actie 1: ProPass

Omschrijving

De reglementering inzake de 35 u nascholing voor het behouden van de vakbekwaamheid is voor de 2^e cyclus ingewikkelder geworden. Voor de chauffeurs wordt het nog moeilijker om bij te houden of zij een volledige opleiding van 35 u conform aan de voorschriften hebben gevolgd. Daarom zal het Sociaal Fonds een digitaal platform ontwikkelen waar de werknemers hun eigen individuele professionele carrière kunnen raadplegen met o.a. het aantal uren opleidingen die ze reeds volgden, de belangrijkste vervaldata van hun rijbewijs, werkervaring. Daarenboven kan de ingeschreven chauffeur op basis van de gegevens een professioneel CV afdrukken. Op basis van dit systeem zal de chauffeur ook via email een waarschuwing krijgen wanneer bepaalde data op zijn rijbewijs komen te vervallen.

Na de ontwikkeling zal het Sociaal Fonds acties ondernemen om zoveel mogelijk chauffeurs aan te zetten zich te registeren op de online applicatie en zo dus te beschikken over hun eigen professionele paspoort.

Beoogde doelstelling

De betrokkenheid van de werknemer vergroten en een uitstroom van werknemers omwille van het niet voldoen aan de voorwaarden voor het behouden van het rijbewijs vermijden (cfr. permanente vorming)

Betrokken partners

FCBO

Timing

2016

Actie 2: Jobinfo en propass

Omschrijving

Onderzoeken of er een mogelijkheid is om binnen propass aan te geven dat een werknemer op zoek is naar een andere job binnen de sector waardoor een beknopt CV op jobinfo terechtkomt.

Beoogde doelstelling

werknemers in de sector actief houden

Betrokken partners

Timing

2016

Actie 3: Nieuwsbrief werknemers

Omschrijving

Op geregelde tijdstippen of wanneer er belangrijke informatie ter beschikking is een nieuwsbrief versturen aan de werknemers die actief zijn in de sector.

Beoogde doelstelling

de betrokkenheid van de werknemer vergroten

Betrokken partners

sociale partners

Timing

2017

Actie 4: exit-enquête werknemers

Omschrijving

Opstellen en uitvoeren van een bevraging naar werknemers die de sector hebben verlaten om te peilen naar hun beweegredenen om de sector te verlaten. De exit-enquête zal verstuurd worden aan de werknemers die de sector hebben verlaten, en de enquête zal eveneens via propass beschikbaar gesteld worden en aan de sociale partners bezorgd worden om een zo groot mogelijk respons na te streven.

Beoogde doelstelling

De redenen van uitstroom uit de sector onderzoeken.

Betrokken partners

sociale partners

Timing

2016-2017

Actie 5: Werkgeversenquête permanente vorming

Omschrijving

Een bevraging opstellen gericht aan de werkgevers waarin gepeild wordt naar de opleidingsnoden van de werknemers. Het opleidingsaanbod van de andere sociale fondsen uit het PC 140 zal hier nagaan worden en de mogelijkheden voor een samenwerking zal geanalyseerd worden.

Beoogde doelstelling

Het opleidingsaanbod verder afstemmen op de noden in de sector door bestaande opleidingen aan te passen en/of te ontwikkelen.

Betrokken partners

FCBO

Timing

2016

Actie 6: peter-meterschapsopleiding

Omschrijving

Peilen naar de behoefte van een peter-meterschapsopleiding en de opleiding organiseren bij voldoende vraag.

Beoogde doelstelling

Competentieversterking van de werknemers en retentie ervan in de sector te vergroten.

Betrokken partners

FCBO

Timing

2016

Actie 7: interne opleiders

Omschrijving

Bedrijven bijstaan in de selectie en vorming van interne opleiders in het kader van de permanente vorming en werkplekleren.

Beoogde doelstelling

Competentieversterking om zo de expertise in de sector te houden. Tevens biedt dit bepaalde chauffeurs de mogelijkheid om een wending te geven aan de dagdagelijkse chauffeurstaak, door de mogelijkheid te bieden om ook aan collega's opleidingen te geven.

Betrokken partners

FCBO

Timing

2016-2017

Actie 8: bedrijven bijstaan in de opmaak van opleidingsplannen

Omschrijving

De eerste cyclus van de permanente vorming is voor de meeste chauffeurs achter de rug. Enerzijds door wijzigingen in de wetgeving rond de te volgen opleidingen en anderzijds de verscheidenheid aan vervaldata van de vakbekwaamheid zullen bedrijven meer en meer

moeten overstappen op duidelijk gestructureerde opleidingsplannen voor hun werknemers.

Beoogde doelstelling

De sector bijstaan in een retentiebeleid om er zo mee voor te zorgen dat er geen uitstroom is ten gevolge van het niet voldoen aan de voorwaarden voor het behoud van het rijbewijs.

Betrokken partners

FCBO

Timing

2016-2017

Actie 9: Workshops organiseren rond werkbaar werk.

Omschrijving

Uit het werkbaarheidsproject kwamen een aantal prioriteiten naar voren die gebundelde werden in clusters. Rond die clusters zullen workshops (5) georganiseerd worden om te komen tot tools en acties ter bevordering van de werkbaarheid.

De clusters die aan bod zullen komen zijn:

1. Interactie met reizigers bij spanningen: klachten, omgaan met boze klanten, intimidaties en pesterijen en fysiek geweld.
2. Interne communicatie stimuleert verstandhouding: uitwisseling van interne informatie, ondersteuning van collega's en leidinggevenden en terugkoppelen over het functioneren.
3. Fysiek in balans: ergonomie (bvb. stuurpost) en gezonde levenshouding.
4. Omgaan met tijdsdefecten: verkeer, files, technische defecten onderweg en alles dat zich kan voordoen onderweg ("Murphy").
5. Beheer van planning (werkroosters) in dialoog: pro-actief inplannen, inwisselbaarheid van werknemers, methodieken die gebruikt kunnen worden

Beoogde doelstelling

Tools promoten en acties uitwerken en organiseren die de werkbaarheid in de sector vergroten. De resultaten van het werkbaarheidsonderzoek worden gedeeld met de andere sociale fondsen uit het PC 140 en samenwerking wordt besproken.

Betrokken partners

FCBO, sociale partners, experts

Timing

2016-2017

4 Autosector en aanverwante - EDUCAM

EDUCAM wil met de **prioriteit rond werkbaar werk** vooral de **uitbouw van een professioneel competentiebeleid in de ondernemingen** van de betrokken sectoren (garages, koetswerk, metaalrecuperatie en metaalhandel) stimuleren.

Daartoe wordt enerzijds werk gemaakt van een brede **sensibilisering** rond het belang van werkbaarheid, opleidingsplanning en talentontwikkeling (bekendmaking eigen materiaal addendaproject 'werkbaarheid', werkbaarwerk.be, talentontwikkelaar.be, informatierondes rond sectorregelingen zoals opleidingskrediet en opleidingsplan) en van de **actualisering van het Educam-opleidingsaanbod** (capteren nieuwe trends, experimenteren met nieuwe vormingsmethodieken, aandacht voor soft skills naast technische training).

Anderzijds zal worden ingezet op de **advisering/ondersteuning van bedrijven bij het ontwikkelen/versterken van hun competentiebeleid**. De eigen adviseurs kunnen daarbij een breed scala aan EDUCAM-werkinstrumenten inzetten: adviespakket 'kwalitatief opleidingsplan', online tool opleidings-CV, toolkit 'Talentenhefboom', MVO-paspoort, sectorale beroepsprofielen...

Als **resultaatsindicator** wordt een **toename van EDUCAM-bedrijfsbezoeken i.f.v. opleidingsadvies en HR-professionalisering met 5%** (t.a.v. referentiejaar 2015) naar voor geschoven.

Convenantstekst

Prioriteit 4: Werk maken van werkbaar werk

Motivatie

De autosector en zijn aanverwante sectoren wordt gekenmerkt door een krappe arbeidsmarkt, vergrijzing, verminderde instroom, knelpuntvacatures, enz... Bedrijven dienen hierop te anticiperen door zo goed als mogelijk "werkbaar" te zijn. Dit betekent in eerste instantie dat werknemers graag werken in onze sectoren, maar ook dat toekomstige werknemers een bewuste en positieve keuze maken voor de sector. N.a.v. het ESF-project rond werkbaar werk werd duidelijk dat er op een aantal aspecten nog steeds kan worden ingezet om de werkbaarheid te verhogen. De resultaten van dit project zitten verweven in onderstaande acties.

Resultaatsindicator

De autosector en aanverwante sectoren willen werk maken van beroepen in de sector die werkbaar zijn. Daartoe engageert de sector zich naar werkgevers en werknemers toe om volgende doelstellingen te realiseren:

Het kennis- en opleidingsfonds zal 5% meer bedrijfsbezoeken uitvoeren t.o.v. 2015 waarbij individueel opleidingsadvies en individuele begeleiding wordt gegeven en ook de nodige aandacht besteed zal worden aan werkplekleren. Dit cijfer zal echter pas bekend zijn in de loop van 2016.

Actie 1: Competentieversterking: talent in de sector activeren, begeleiden en versterken

Talent kan geactiveerd en begeleid worden via een geïntegreerde aanpak (waarbij er wordt uitgegaan van de kennis van de ruimere bedrijfsomgeving om dan - vanuit deze context - het bedrijf te inspireren en verder te helpen). De sector zal in haar permanente werking deze benadering verder continueren.

Volgende inspanningen kunnen hierin begrepen worden:

- ondersteuning bij de opleidingsplannen en dus een kwalitatief aspect uitwerken en hierin ook het competentiebeleid integreren met behulp van de leidraad;
- ontwikkelen van een actieplan waarbij meer curriculumtrainingen kunnen worden opgenomen;
- opvolgen van de wettelijke verplichtingen waaraan bedrijven zijn onderworpen en deze omzetten in opleidingen;
- samenwerken met kwaliteitslabels (Eurogarant, Qualigarage, SigmaCert, ESF, TRAXIO Erkende Carrosserie, enz...);
- kennis verzamelen en bundelen;
- opvolgen van trends in de markt (expertise, waakfunctie);
- informeren over stimuleringen op Vlaams niveau (KMO-portefeuille, tewerkstellingsmaatregelen, bedrijfsadvies, sectorale ondersteuning enz.);
- de bedrijven in de verschillende sectoren opvolgen;
- een advies- en doorverwijfsfunctie ontwikkelen;
- het projectmatig werken verbreden;
- de samenwerking met relevante stakeholders verbreden.
- De sectorale sociale partners engageren er zich toe om verder bijkomende inspanningen te leveren op het vlak van competentieontwikkeling, met bijzondere aandacht voor de KMO' s.

Timing

Continu gedurende de looptijd van het convenant.

Betrokken partners

Werkgevers, werknemers, de sociale partners

Beoogd doel

Het opleidings- en kenniscentrum is erop gericht om de opleidingsdeelname van werknemers in de sector te verhogen en dit via het opleidingskrediet.

Actie 2: EDUCAM maakt ondernemingen bewust van het belang van werkbaar werk

EDUCAM maakt ondernemingen bewust van het belang van meten van het werkvermogen van werknemers om zo te streven naar een duurzame inzetbaarheid en van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Timing

Continu gedurende de looptijd van het convenant.

Betrokken partners

Werkgevers, werknemers, sociale partners.

Beoogd doel

De resultaten uit het addendum werkbaarheid communiceren aan bedrijven. Verder ook de websites www.serv.be/nl/werkbaarwerk en www.innovatiefaandeslag.be kenbaar maken bij

de ondernemingen.

Actie 3: Ondersteunen van ondernemingen in het evolueren naar organisaties met competentiebeleid en talentontwikkeling

De autosector en aanverwante sectoren is in de loop der jaren meer werkbaar geworden, o.a. door een verhoogde ergonomische manier van werken en een betere work-life balance. Toch dienen we ondernemingen in onze sectoren er nog steeds van te overtuigen dat er daarnaast ook carrière mogelijkheden zijn, zowel hiërarchisch als in de diepte.

Samen met ondernemingen ontdekken hoe ze talent binnen het bedrijf kunnen herkennen en laten groeien zodat ze bijdragen tot het succes van de onderneming, is een belangrijk onderdeel van een duurzaam strategisch competentiebeleid. Het sectorale aanbod, dat verderop nader wordt toegelicht, wil de sector verder continueren en waar nodig bijsturen. De bestaande instrumenten kunnen verder verspreid worden binnen alle 4 de sectoren. Verder wensen we ondernemingen laten kennismaken met www.dejuistestoel.be en de www.talentontwikkelaar.be i.k.v. hun competentiebeleid en talentontwikkeling.

Opleidingen staan, voornamelijk bij onafhankelijke garages, nog niet bovenaan de agenda. Via promotie via allerlei kanalen kan dit echter meer zichtbaar gemaakt worden. Belangrijk hierbij is dat het niet enkel visibel wordt voor de werkgever, maar dat de werkgever deze informatie doorgeeft aan zijn werknemers. De sector zal voorsprong nemen op de ontwikkeling van unieke producten, diensten, concepten en een vraaggericht en flexibel opleidingsaanbod bieden voor de bedrijven en hun werknemers (luisteren, inside/outside noden en behoeftedetectie, maatgericht en aandacht voor focus). Dit zowel op technisch en niet-technisch vlak. Soft skills winnen aan belang bij de technische profielen. Nieuwe competentie terreinen, zoals eerder werd vermeld op pagina 14, zullen bijgevolg worden aangeboord en verder worden ontwikkeld.

Het sectorale opleidingsaanbod wordt kwalitatief en kwantitatief verder uitgebouwd waarbij rekening wordt gehouden met nieuwe technieken en technologieën die arbeidsmarktgericht zijn. Het onderkennen van trends is voor de sectoren van cruciaal belang en de werknemers hierbij ondersteunen met een toekomstgericht opleidingsaanbod is een uitdaging.

Samenwerking met andere sectoren voor het aanbod is een must. De opleidingen in de verschillende sectoren zijn evenwel op technisch en niet-technisch vlak vaak zeer specifiek en sectorgebonden. Waar mogelijk wordt er gekeken naar synergiën.

Het individueel recht in de cao's van de sector metaalhandel en de autosector maakt dat er in dit kader ruimte moet zijn voor een kwalitatieve invulling van de opleidingsplannen. Dit aangevuld met het opleidings-CV maakt dat de bedrijven enerzijds gesensibiliseerd worden voor het gebruik ervan en anderzijds natuurlijk ook versterkt worden met behulp van deze instrumenten.

Kwalitatief opleidingsplan

Het kwalitatief opleidingsplan bestaat uit 2 onderdelen: een leidraad voor het kwalitatief invullen van het opleidingsplan en het opleidingsplan zelf. Met dit opleidingsplan ondersteunt de sector ondernemingen bij het maken van een behoeftanalyse m.b.t. opleidingsnoden.

De leidraad bestaat uit 2 grote luiken. Enerzijds wordt er een blik geworpen op het bedrijf. Van daaruit brengt men de klanten, concurrenten, certificaten, leveranciers, etc... in kaart. Anderzijds worden de noden van het personeel bekeken, zowel vanuit de bedrijfsspecifieke beroepsprofielen als op niveau van personeelsontwikkeling. Daaruit volgen de conclusies waaraan het bedrijf de nodige opleidingen kan koppelen.

Naast technische opleidingen voor medewerkers en personeel richt de sector zich ook, via niet-technische vormingen, tot leidinggevendenden op verschillende niveaus in een onderneming

om zo managementcompetenties te verbeteren in diverse domeinen: visieontwikkeling, strategiebepaling, financiën, marketing en HR-beleid.

Het opleidings-CV

Een basisopleiding is slechts de start van de loopbaan van werknemers. Sociale partners beslisten om hen een bewijs van alle ervaring en kennis die ze in de loop der jaren hebben opgebouwd mee te geven.

De opmaak van een tool voor de bedrijven om het Opleidings-CV op bedrijfsvlak te realiseren wordt verder opgenomen. In 2016 zal de onlinetool verder worden verfijnd voor bedrijven en uitgebreid naar alle sectoren binnen de autosector en aanverwante sectoren. (<http://www.educam.be/partner/nl/competentiebeleid/opleidings-cv/>). Door deze applicatie worden de door de werknemer uitgeoefende functies, beroepen, gevolgde opleidingen, behaalde certificaten, enz. aantoonbaar gemaakt. Vanuit de databank van EDUCAM wordt immers alle informatie met betrekking tot de opleidingen opgeladen. Deze gegevens worden verrijkt door de werkgever met bijkomende informatie gelinkt aan de functie of opleidingen die binnen het bedrijf zelf werden gevolgd. Maar ook op vraag van de werknemer kan extra informatie (opleidingen, attesten, functies,...) door EDUCAM worden toegevoegd met het oog op het vervolledigen van het CV. Daarenboven is het zo dat de werknemer een print van zijn opleidings-CV kan aanvragen.

Sectorale beroepsprofielen

Via de sectorale beroepsprofielen wil de sector ondernemingen ondersteunen om bedrijfsspecifieke beroepsprofielen op te maken die direct inzetbaar zijn in hun onderneming (vb. in het opleidingsplan).

Talentenhefboom

Competentiebeleid en talentontwikkeling kunnen complex lijken. Daarom ontwikkelden we de 'Talentenhefboom', waarin alle informatie overzichtelijk wordt geordend in vier thema's: positionering, communicatie, kapitaal en tools. De sector reikt inzichten en mogelijke invalshoeken aan, tips en nuttige links. De Talentenhefboom is dus geen dwingende handleiding, maar een handig werkboek om als onderneming zelf aan de slag te gaan met competentiebeleid en talentontwikkeling, en dit op eigen tempo. De fundamentelementen van competentiebeleid en talentontwikkeling zijn universeel, voor grote en kleine bedrijven. De mate van uitwerking verschilt uiteraard.

MVO-paspoort

I.k.v. het ESF-project 'MVO' (maatschappelijk verantwoord ondernemen) werd een MVO-paspoort ontwikkeld waarin de belangrijkste MVO-thema's opgenomen zijn. Met dit paspoort wordt geprobeerd het geheel van de gevolgen van het ondernemen in het garagebedrijf in kaart te brengen door enerzijds de negatieve gevolgen te beperken en mogelijkheden in de toekomst te bekijken, anderzijds door de positieve elementen in kaart te brengen. Het operationaliseren van dit paspoort wordt in overleg met TRAXIO uitgerold.

Timing

Continu gedurende de looptijd van het convenant.

Betrokken partners

Werkgevers, werknemers, ondernemingen, VDAB, SYNTRA Vlaanderen, werkzoekenden, sociale partners, SERV

Beoogd doel

Bedrijven in staat stellen hun eigen opleidingsbeheer te professionaliseren zodat de opmaak van een kwaliteitsvol, onderbouwd en gefundeerd opleidingsplan mogelijk wordt. Op die manier wordt de kwalitatieve inzetbaarheid van werknemers verhoogd alsook de competitiviteit van de onderneming.

5 Betonindustrie - Sociaal Fonds PC 106.02

Het convenant van de betonindustrie kadert werkbaarheid binnen de prioriteit (1) 'Competentiebeleid waaronder levenslang leren'. Daarbij zal o.m. ingezet worden op de promotie van werkplekleren, peterschap, technische (maat)opleidingen op de werkvloer en loopbaanbegeleiding voor kortgeschoolden, maar gaat ook specifieke aandacht uit naar de positie van **oudere arbeiders en mogelijke problemen door een verminderd werkvermogen en naar aangepaste trainings- en coaching-maatregelen voor deze doelgroep**.

Bij de geplande concrete werkbaarheidsacties noteren we: de organisatie van **een bevraging** in (15) bedrijven naar bezorgheden over haalbaarheid van en voorwaarden voor langere loopbanen, de organisatie van (3) **infosessies voor ploegbazen** over de problematiek van werkbaarheid en werkvermogen van oudere werknemers (herkenning van stress-signalen, omgaan met de generatiekloof en conflicthantering); uitwerking van een **kader voor loopbaanheroriëntering van ouder werknemers** met een verminderd werkvermogen en van een bijhorend opleidings-/begeleidingstraject.

De geformuleerde resultaatsdoelstelling en -indicator voor deze prioriteit heeft betrekking op het werkpunt 'werkplekleren' ('op punt stellen van de peterschapsformule in 10 bedrijven'), maar ook bij specifieke werkbaarheidsacties wordt de beoogde doelstelling in (min op meer) operationele termen geformuleerd.

Convenantstekst

Prioriteit 1: Competentiebeleid waaronder levenslang leren

Actie 3: bevraging van bedrijven uit de sector i.v.m. de bezorgdheden over een langere loopbaan.

Omschrijving

Een langere loopbaan zal niet evident zijn voor de arbeiders uit onze sector. Een ploegbaas speelt een cruciale rol in deze context gezien hij/zij als eerste de signalen van verminderd werkvermogen kan opmerken. Bijvoorbeeld: een verhoogd stressniveau in combinatie met het gebruik van doorgans zwaar rollend materiaal en andere machines, kan een verhoging van zware arbeidsongevallen veroorzaken. Wij willen de ploegbazen ondersteunen op vlak van hun leidinggevende capaciteiten met voldoende aandacht voor de problematieken van vandaag zoals: generatiekloof, pesten op het werk, aandacht voor multiculturaliteit, diversiteit... Tegelijk willen wij ook de link leggen naar de veiligheidsaspecten verbonden met de veiligheidsfunctie.

Timing

januari 2016.

Betrokken partners

Werkgevers uit de sector, sociale partners.

Beoogde doelstelling

Via een persoonlijke bevraging van minstens 15 bedrijven, willen wij de noden op dit vlak in kaart brengen. De verkregen informatie zal dienen om de gerichte infosessies te organiseren.

Actie 4: infosessies voor ploegbazen rond de thematieken zoals een langere loopbaan en werkbaarheid (herkennen van stresssignalen, omgaan met conflicten, generatiekloof).

Omschrijving

Een ploegbaas is één van de eerste personen die de signalen van verlaagd werkvermogen kan opvangen. De eerste signalen zijn vaak zeer subtiel. De oorzaken van verhoogde stress kunnen divers van aard zijn. De ploegbaas zal niet altijd in de positie zijn om een gepaste oplossing aan te kunnen bieden. Het is echter al voldoende als de signalen worden opgemerkt en gecommuniceerd worden met het management of de HR-dienst indien aanwezig in de organisatie.

Wij willen minstens drie infosessies aanbieden gedurende de looptijd van dit sectorconvenant.

Timing

Tweede helft van 2016 en 2017.

Betrokken partners

Opleidingspartners (specialisten/trainers op vlak van werkbaarheid en communicatie), werkgevers uit de sector, sociale partners.

Beoogde doelstelling

De sessies zullen als doel hebben de rechtstreeks leidinggevendenden attent te maken op de

mogelijke scenario's (probleemsituaties) en een aantal communicatietechnieken aanbieden om de ploegbaas in staat te stellen een dialoog op gang te brengen.

Op termijn kan een werkgroep samengesteld worden, waarin de deelnemers op regelmatige basis zowel tools aangereikt krijgen als een forum krijgen waar ze ervaringen en tips kunnen uitwisselen. Hier zal tevens ruimte ontstaan voor de intersectorale samenwerking. Ondanks de verschillen tussen de sectoren zal samenwerking tussen de mensen op de werkvloer altijd draaien rond een aantal terugkomende problematieken.

Actie 5: aanspreekpunt voor bedrijven en oudere werknemers op het vlak van heroriëntering van de loopbaan / functie bij een verminderd werkvermogen (opstellen van een POP / hulp bij het opstellen van een leertraject van 3 dagen).

Omschrijving

De oudere werknemers met verminderd werkvermogen die vragen hebben rond hun (langere) loopbaan en die hun inzetbaarheid op peil willen houden, kunnen zich rechtstreeks tot de sectorconsulent wenden voor advies.

De sectorconsulent kan advies geven over de mogelijkheden op vlak van leren indien nood ontstaan is om de functie in het bedrijf aan te passen of te veranderen.

Dit kunnen vragen zijn met betrekking tot de huidige stand van zaken op het vlak van competenties en vaardigheden maar ook met betrekking tot de wijze waarop de ontbrekende competenties verworven kunnen worden. Voorbeelden van zulke vragen kunnen zijn: welke competenties heb ik nodig om in mijn situatie inzetbaar te blijven, welke opleidingen kunnen mijn inzetbaarheid verhogen, waar kan ik terecht indien ik mijn huidige job niet meer naar behoren kan uitoefenen? Advies geven kan ook betekenen een verwijzing maken naar de gesubsidieerde loopbaanbegeleiding. De algemene participatiecijfers tonen aan dat de laaggeschoolden nog onvoldoende bekend zijn met de voordelen van een loopbaanbegeleiding.

Na consultatie en op aanraden van de sectorconsulent, mits akkoord van de werkgever, is een opleidingstraject van maximum drie dagen mogelijk. De sectorconsulent helpt bij het opstellen van een leertraject (opstellen van POP). Het volgen van een leertraject zal verbonden worden met een aantal voorwaarden die SFBI zal opnemen in een handboek.

Timing

Eerste fase:

- Opstellen van een handboek: vanaf tweede helft 2016.
- Operationeel stellen van het systeem: begin 2017.

Betrokken partners

Sociale partners, werkgevers uit de sector.

Beoogde doelstelling

- Opstellen van een kader waarin de voorwaarden worden bepaald voor een specifiek heroriënteringstraject.
- Actieve promotie van de mogelijkheden via de sectorale opleidingsfolder en de website.

6 Bouwsector - FVB-Constructiv

De bouwsector en het FVB willen niet enkel investeren in het aantrekken, toeleiden en opleiden van jongeren en werkzoekenden, maar ook in aantrekkelijke en duurzame loopbanen voor bouwvakkers. In het kader van de prioriteit (2) 'Retentiebeleid' worden behalve initiatieven rond **versterking van competenties van 'zittende' werknemers** (faciliteren van opleidingen, promotie van mentorschap, aanbod van technische, taal- en veiligheidsopleidingen...) ook een **actiespoor rond 'werkbare loopbanen'** geformuleerd. Voor de concretisering daarvan wacht het FVB momenteel op een specifieke **opdracht** van de sociale partners, die bij het eind vorig jaar afgesloten **sectoraal akkoord 2015-2016** een engagementsverklaring hebben ondertekend rond werkbaar werk en het uitwerken van een sectorale aanpak die 'langere loopbanen voor bouwvakkers haalbaar moeten maken'. Daarbij circuleren o.m. ideeën over de ontwikkeling van een 'check up'-systeem om de functionele capaciteiten van bouwvakkers te evalueren (monitoring van werkvermogen) en over aangepaste deeltijdse loopbaanformules.

Convenantstekst

Prioriteit 2: Retentie

Actie 2: Werkbare loopbaan

De laatste decennia heeft de bouwsector met al haar partners veel energie gestoken in het werkbaarder maken van de werkomstandigheden van bouwvakarbeiders, wat ook blijkt uit de meest recente werkbaarheidsmonitor van de SERV - de bouwsector kent de hoogste werkbaarheidsgraad van alle sectoren. De uitdaging bestaat erin om bouwbedrijf en bouwvakker te ondersteunen tijdens de loopbaan met nieuwe competentieversterkende tools, we denken dan aan HRM-toepassingen op maat van de bouwvakker. Opleiding blijft belangrijk, maar volstaat niet meer als enig middel. De maatschappelijke context vereist nieuwe competentieversterkende hefboomen.

Werkbaarheid is een onderwerp dat de laatste jaren aan belang wint, ook in de bouwsector. Toen het ESF-project via het sectorconvenant werd uitgerold, heeft de bouwsector dan ook een project ingediend. Ondertussen werd werkbaarheid onder de sociale partners een prioritair thema, zodanig zelfs dat het uitwerken van een sectorale aanpak inzake loopbaan- en personeelsondersteuning voor bouwbedrijven en hun werknemers in het sectoraal akkoord voor 2013-2014 opgenomen werd. Deze loopbaan- en personeelsondersteuning heeft als bedoeling een werkbare loopbaan voor de bouwvakarbeiders uit te stippelen, teneinde het personeelsverloop te beperken.

Aangezien de onderhandelingen over deze CAO op het moment van het uitschrijven van dit sectorconvenant nog gaande zijn, verbindt het FVB er zich toe de acties die opgenomen zullen worden aangaande de werkbare loopbaan vanuit de CAO op te nemen in het sectorconvenant.

7 Brandstoffenhandel - SF PC 127

Het Sociaal Fonds van de brandstoffenhandel kadert aandacht voor werkbaarheid binnen het vraagstuk van de personeelsvoorziening (Prioriteit 3 krijgt het label 'Instroom en werkbaarheid' mee) en inzonderheid het retentievraagstuk voor de groeiende groep van oudere werknemers (een derde 50 plussers anno 2015).

Met het oog op duurzame inzetbaarheid en langere loopbanen plant de sector twee acties. Enerzijds wil men systematisch werk maken van **de verspreiding** in de bedrijven **van de sensibiliseringstools**, die ontwikkeld werden binnen het werkbaarheidsaddendum uit de vorige convenantsperiode (Gids 'Blessurepreventie', Infofiche 'Rij- en rusttijden' en campagnemateriaal 'Hoffelijkheid gevraagd van andere weggebruikers'). Anderzijds wil men – via de organisatie van opleidingen - het **peter/meterschap in de sector (verder) promoten**, als formule die een nieuwe loopbaanuitdaging en erkenning van ervaren werknemers combineert met een adequate inscholing van nieuwelingen.

De **resultaatsdoelstelling en –indicator** voor deze prioriteit operationaliseert laatstgenoemde actie: de organisatie - in samenwerking met de verhuis- en taxisector - van minimaal **2 peter- en meterschapsopleidingen** binnen de convenantsperiode.

Convenantstekst

Prioriteit 3: Instroom en werkbaarheid

Motivatie

De sector kampt met enkele fundamentele problemen die aandacht vereisen. Ten eerste is er de gebrekkige instroom in de sector, zowel wat betreft jongeren, vrouwen, alloctonen en mensen met werkervaring die in het beroep willen stappen. Ten tweede is er de vergrijzingsproblematiek (die de gebrekkige instroom nog problematischer maakt) en de bijhorende noodzakelijke aandacht voor werkbaar werk en retentiebeleid.

Instroom in de sector

[...]

Vergrijzing en werkbaarheid

Het probleem van de gebrekkige instroom wordt versterkt door de vergrijzingsproblematiek. De sector kent immers een sterke vergrijzing. Een derde van de werknemers in de sector is boven de 50 jaar. Bovendien is de gemiddelde leeftijd van werknemers in onze sector 45 jaar. Hierbij komt dat deze werknemers ook langer zullen moeten werken. Langer werken is echter pas mogelijk wanneer werknemers iedere dag met voldoende motivatie aan de slag gaan. Wanneer werknemers dus niet gebukt gaan onder een te hoge werkdruk of lijden onder belastende arbeidsomstandigheden. Kortom, langer werken is pas haalbaar als de job ook echt werkbaar is.

Het is belangrijk dat ondernemingen bewust zijn van het belang van werkbaar werk in al zijn facetten: het streven naar duurzame inzetbaarheid van werknemers en het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De sector dient dus in te zetten op (kennis)retentiebeleid. Hierin is het vooral van belang dat problemen en verwachtingen van werknemers en werkgevers bespreekbaar worden in een bedrijf. Vaak betekent een retentiebeleid ook het op peil houden of bijschaven van competenties. Hiervoor kan de eerder besproken opmaak van competentieprofielen van groot nut zijn.

In het kader van het retentiebeleid en ter informatie van de werknemers binnen de sector krijgt de infobrochure inzake de sector van de brandstoffenhandel een update (zie actie 3). Hierin komen de visie op de sector, de verplichte en vrijwillige opleidingen en sociale voordelen aan bod. De laatste uitgave dateert van 2012. Deze vernieuwde versie zal verspreid worden binnen de sector (via mailing, via de website, via facebook,...). Het hoofddoel is dat werknemers hierdoor een realistisch beeld krijgen van de sector en de uitstroom daalt (brochure om werknemers beter bekend te maken met de sector).

Reeds genomen initiatief: ESF project werkbaar werk (Tempera)

Uit dit recent afgerond project binnen de sector bleek dat chauffeurs over het algemeen tevreden waren over hun job en er ook voldoening uit halen. Toch kwamen er ook enkele knelpunten rond werkbaar werk naar voren:

- Lichamelijke belasting
- Werkdruk tijdens piekmomenten: coaching plannen bij piekmomenten, sensibiliseringsactie tijdig bestellen
- Stress door rij- en rusttijden: een uitzondering op de Europese regelgeving omtrent rij- en rusttijden, overzicht regelgeving rij- en rusttijden (strip reeds klaar), handleiding bediening tachograaf
- Verkeersstress: cursus agressiebeheersing
- Onvoldoende leermogelijkheden en doorgroeikansen: opleidingsmogelijkheden vakbekwaamheid uitbreiden, informeel leren op de werkplek bevorderen, doorgroeimogelijkheden creëren

Het ESF-project richtte zich op de volgende 3 prioritaire acties:

1. Preventie gezondheidsklachten: preventiegids
2. Overzicht rij- en rusttijden: overzichtsstrip
3. Hoffelijkheidscampagne: sticker

Ter voortzetting van dit ESF-project zal de gids blessurepreventie (voorkomen gezondheidsklachten), de overzichtsstrip rij-rusttijden en de sticker hoffelijkheidscampagne verder verspreid worden bij de werkgevers en werknemers (zie actie 4).

Peter- en meterschapsopleiding: inzetten op (kennis)retentiebeleid

Nauw aansluitend bij het retentiebeleid organiseert de sector tweemaal per jaar een vrijwillige gratis opleiding tot peter/meter. Het aanstellen van een peter/meter leidt tot een win-win situatie. Ten eerste zorgt de peter/meter voor een snellere inwerking van nieuwe werknemers binnen een onderneming en verhoogt zo de productiviteit en de tevredenheid van de nieuwe werknemer. Ten tweede krijgt de (ervaren) werknemer/werkneemster die als peter/meter wordt aangesteld erkenning voor zijn/haar ervaring. Tot slot is het aanstellen van een

peter/meter ook een stimulans voor het informeel leren op de werkplek (zie prioriteit 2).

Gedurende de opleiding wordt er concreet geoefend in het geven van positieve en negatieve feedback, in het omgaan met weerstand en in het beantwoorden van vragen van nieuwkomers. De opleiding gaat uit van de ervaringen van de werknemers en is sterk gericht naar de praktijk. Na het volgen van de eendaagse opleiding verkrijgen werknemers een attest van 'peter/meter'.

Er werden in het verleden reeds peter- en meterschapsopleidingen voorzien in samenwerking met de verhuis- en taxisector. Na een eerste intersectorale peter- en meterschapsopleiding bleken alle betrokken partijen tevreden te zijn over de samenwerking. Ook de deelnemers zelf vonden het een leerrijke dag. Door met drie sectoren samen te werken kan ook voorkomen worden dat een opleiding geannuleerd moet worden omwille van te weinig deelnemers. In 2014 vonden 4 peter- en meterschapsopleidingen plaats (zowel Nederlandstalige als Franstalige). In totaal namen hier 5 chauffeurs aan deel. De interesse vanuit onze sector neemt wel toe: de afgelopen editie (midden oktober 2015) waren er 3 Nederlandstalige en 5 Franstalige chauffeurs ingeschreven. Daarom willen we als sector de peter- en meterschapsopleidingen blijven organiseren om ook in de toekomst een aanbod te voorzien voor de werkgevers (en werknemers) die dat wensen, zeker gezien de toenemende schaalvergroting van (bepaalde) bedrijven.

Actie 4: Voortzetting ESF-project werkbaar werk

Ter voortzetting van het ESF-project vooruitgang boeken op het vlak van werkbaarheid (bij voornamelijk oudere werknemers) onder andere door middel van de verdere verspreiding van de gids blessurepreventie (voorkomen gezondheidsklachten), de overzichtsstrip rij-rusttijden en de sticker hoffelijkheidscampagne. Er zal tijdens bedrijfsbezoeken gepolst worden naar de goede ontvangst van deze gids, strip en sticker en reservemateriaal zal indien nodig voorzien worden.

Actie 5: Organisatie peter- en meterschapsopleidingen

Het Fonds zal minimaal 2 maal per jaar peter- en meterschapsopleidingen organiseren in samenwerking met de taxi- en de verhuissector. Deze opleiding is een win-win situatie voor de peter/meter zelf, de nieuwe werknemers en de werkgever. Ook sluit de peter- en meterschapsopleiding nauw aan bij het retentiebeleid en is ze een stimulans voor het informeel leren op de werkplek.

Resultaatsindicator

De organisatie van **peter- en meterschapsopleidingen** in samenwerking met de verhuis- en de taxisector en dit minstens tweemaal voor eind 2017.

8 Buurtwerk en -diensten - VormDC

VormDC en de dienstenchequesector maken van werkbaar werk een prioritair werkpunt in het nieuwe convenant. Daarbij wordt ingezet op de **systematische ‘roll-out’ en toepassing van de DC-werkbaarheidsscan**, die in het kader van het addendum ‘werkbaarheid’ bij het sectorconvenant 2013-2015 werd ontwikkeld en reeds experimenteel binnen een aantal dienstenchequebedrijven werd ingezet.

De DC-werkbaarheidsscan is een online-bevragingstool (dcwerkbaarheid.be), die op basis van een werkgevers- én werknemersbevraging de werkbaarheidssituatie in het bedrijf in kaart brengt. Deze web-toepassing genereert automatisch een feedbackrapport en bevat ook een 40-tal werkinstrumenten, die bedrijven op weg kunnen zetten om de gedetecteerde werkbaarheidsknelpunten aan te pakken. De VormDC-sectorconsulenten bieden bedrijven ondersteuning bij het opzetten van de meting, de interpretatie van de rapportering en de opstart van verbeteracties.

Als **resultaatsdoelstelling en –indicator** wordt de realisatie van meet- en verbetertrajecten in **50 Vlaamse dienstenchequebedrijven** (25 per werkjaar, 10 per provincie) vooropgesteld.

Aanvullend acties binnen deze prioriteit: up-to-date houden van (de toolbox van) de DC-werkbaarheidsscan, documenteren en dissemineren van best practices van een bedrijfsaanpak rond werkbaarheid, de organisatie van rondetafelgesprekken met stakeholders uit de sector over mogelijke initiatieven en acties om de betrokkenheid en motivatie van huishoudhulpen te verhogen en zo de vroegtijdige uitstroom uit de sector te reduceren.

Convenantstekst

Prioriteit 2 – Werkbaar werk

Motivatie

De sector wenst 'werkbaar werk' als prioriteit 2 naar voor te schuiven. Hoewel het concept werkbaar werk niet apart te benaderen valt, wil de sector dit toch expliciet opnemen als prioriteit.

Tijdens de looptijd van de voorgaande convenant werd uitvoerig werk gemaakt van de ontwikkeling van een werkbaarheidsscan, specifiek voor de sector. De 3 belangrijkste thema's die terugkomen in de scan zijn motivatie, werkstress en de relatie werk-privé. De scan biedt de mogelijkheid aan het individueel bedrijf om een indicatie te krijgen van de werkbaarheid binnen de onderneming.

Op basis van de testfase in 2015 werd besloten om in 2016 en 2017 de werkbaarheidsscan toegankelijk te maken voor de hele sector.

Bedrijven dienen hierin sterk ondersteund en voortdurend gesensibiliseerd te worden. Door de nadruk te leggen op de responsabilisering van de werkgevers en het omkaderingspersoneel, wenst men een organisatiecultuur te creëren met meer aandacht voor de mens in de onderneming.

Resultaatsindicator

25 (5 per provincie) afgenomen werkbaarheidsscans door Vlaamse ondernemingen per werkjaar.

- Specifiek/eenduidig: Het afnemen van 1 scan voor 1 bedrijf omvat het doorlopen van 2 vragenlijsten (1 voor werkgevers, 1 voor werknemers) en genereert 1 rapport.
- Meetbaar: Ofwel heb je een scan ofwel heb je er geen. Dit is meetbaar dankzij het digitaal platform.
- Acceptabel/Ambitueus: Het doorlopen van een scan levert voor het bedrijf waardevolle informatie op rond werkbaarheid
- Realistisch: Het organiseren en afnemen van dergelijke scan doet men niet zomaar. Het vraagt een investering van zowel de sectorconsulent als het bedrijf, zowel voor, tijdens als nadien. Vandaar de realistische doelstelling van 25 (5 per provincie).
- Tijdsgebonden: De (minstens) 50 afgenomen scans moeten afgerond zijn tegen te laatste eind 2017, dus tijdens de convenantperiode.

Actie 1: Roll-out werkbaarheidsscan naar alle Vlaamse bedrijven

Omschrijving

Na de testfase in 2015 wil de sector alle Vlaamse bedrijven stimuleren om de werkbaarheidsscan te doorlopen. Door middel van informatiesessies, workshops en individuele begeleiding kunnen bedrijven zo een zicht krijgen op de huidige werkbaarheid binnen hun organisatie.

Timing

2016-2017

Partners

VDAB, derden organisaties

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

- per jaar in elke Vlaamse provincie een informatiemoment organiseren voor dienstenchequebedrijven met betrekking tot de werkbaarheidsscan.
- bijzondere aandacht schenken dat de verschillende types van bedrijven de scan toepassen.
- doorverwijzen naar de KMO-portefeuille waar relevant.

Actie 2: Begeleiden van bedrijven tijdens en na het afnemen van de werkbaarheidsscan

Omschrijving

Na het informeren van de bedrijven over de scan is het belangrijk dat deze ook effectief overgaan tot het gebruik ervan. De sectorconsulenten kunnen hier bedrijven met raad en daad ondersteunen en praktische hulp bieden bij het gebruik van het instrument. Bovendien bieden zij een waardevolle ondersteuning bij het opstarten van specifieke acties gericht op het verbeteren van de werkbaarheid binnen de individuele onderneming.

Timing

2016-2017

Partners

DC-bedrijven

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

- individuele begeleiding van bedrijven bij het invullen van de werkbaarheidsscan en de interpretatie van de resultaten.
- ondersteuning bij het gebruik van de door de scan voorgestelde instrumenten ter verbetering van de werkbaarheid.
- begeleiding van bedrijven bij het opstarten van gerichte acties i.k.v. werkbaar werk.

Actie 3: Aanmaken en bijwerken instrumenten werkbaarheidsscan

Omschrijving

De huidige werkbaarheidsscan beschikt over een 40-tal instrumenten die bedrijven kunnen helpen bij het verbeteren van de werkbaarheid. Ondanks de grote hoeveelheid aan generieke instrumenten over werkbaarheid blijkt er toch nood te zijn aan sectorspecifieke instrumenten. De sector zal dan ook deze instrumenten ontwikkelen waar nodig en toevoegen aan het bestaande instrumentarium van de werkbaarheidsscan.

Timing

2016-2017

Partners

bedrijven, VDAB, Externen, sectorale sociale partners

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

ontwikkelen van bijkomende sectorspecifieke instrumenten rond werkbaarheid op basis van

ervaringen van bedrijven.

Actie 4: Up-to-date houden van de Werkbaarheidsscan

Omschrijving

In de werkbaarheidsscan wordt veel gebruik gemaakt van reeds bestaande instrumenten. Het is van belang dat bij wijzigingen in deze instrumenten deze worden aangepast in de werkbaarheidsscan. Verder is het belangrijk om naast de 3 vaste criteria (Motivatie, Werkstress en de relatie Werk-Privé) toch oog te blijven hebben voor specifieke ontwikkelingen in de sector rond werkbaarheid waardoor de scan en zijn vragen mogelijks aangepast dienen te worden.

Timing

2016-2017

Partners

Epyc, andere sectorale organisaties

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

- up-to-date houden van de instrumenten in de Werkbaarheidsscan.
- aanpassen van de Werkbaarheidsscan aan de wijzigende realiteit van de sector.

Actie 5: Verzamelen van best practices i.k.v. werkbaarheid

Omschrijving

In de sector gebeurt er reeds heel wat om het werk van de huishoudhulpen zo werkbaar mogelijk te maken. Goede (succesvolle) voorbeelden van specifieke acties ter verbetering van de werkbaarheid kunnen een positieve invloed hebben op andere ondernemers in de sector. Sectorconsulenten kunnen deze voorbeelden verzamelen en verder verspreiden en uitdragen binnen de sector.

Timing

2016-2017

Partners

DC-bedrijven, collega sectorfondsen

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

- zoeken en verzamelen van best practices m.b.t. werkbaarheid in de sector.
- informeren en sensibiliseren van DC-bedrijven middels diverse communicatiemiddelen (bv. website, nieuwsbrief, bedrijfsbezoek, etc.).
- in samenwerking met de andere sectoren organiseert Vorm-DC 2 à 3 maal per jaar een informeel netwerk, waarbij goede praktijken onderling worden uitgewisseld.

Actie 6: Onderzoek naar het verhogen van betrokkenheid van de huishoudhulpen

Omschrijving

De uitstroomcijfers in de sector blijven hoog. De sector wenst rondetafelgesprekken te organiseren met als doel goede praktijken/initiatieven/acties te identificeren die inzetten op de

verhoging van betrokkenheid en motivatie van de huishoudhulpen.

Timing

2016-2017

Partners

DC-werkgevers, werknemers, sectorale sociale partners, externe experts en/of academici

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

- organiseren en faciliteren van kennisdeling en ervaringsuitwisseling in de sector.
- verhogen van betrokkenheid bij werknemers.
- informeren en sensibiliseren van DC-bedrijven middels diverse communicatiemiddelen (vb. website, nieuwsbrief, bedrijfsbezoek, etc.).

9 Chemiesector - SIRA, Covalent, PlastiQ

Het convenantsplan van de scheikundige nijverheid rangschikt de prioriteit 'Inzetten op loopbaan en werkbaar werk voor de werknemers van de sector en meer specifiek voor oudere werknemers' onder de (decretale) rubriek 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit'. Uit het opgemaakte diversiteitsrapport blijkt immers de sterke vergrijzing van de werknemerspopulatie in de sector.

De sociale partners willen dan ook inzetten op deze doelgroep en plaatsten bij de afgelopen CAO-besprekingen 'werkbaar werk en langer werken' hoog op de agenda. Met de oprichting van hun '**Demografiefonds**' reserveerden ze een deel van de beschikbare loonmarge voor investering in een langetermijnaanpak van werkbaar werk. **Via een bijdrage van de bedrijven van 0,15% van de brutoloonmassa wil dit fonds bedrijfsprojecten ondersteunen** gericht op het langer aan de slag houden van arbeiders en bedienden: loopbaanbegeleiding bij de overstap naar lichter werk, aanpassing van de arbeidstijd of 'insourcing' van dagjobs, peter- en meterschapsformules, competentiegerichte opleiding voor genoemde doelgroep, preventieve gezondheidsacties...

Met het (Vlaamse) sectorconvenant willen de sociale partners de werking van het Demografiefonds ondersteunen: Covalent zal daartoe **sensibiliserings- en informatiecampagnes** naar de bedrijven opzetten. Als **resultaatdoelstelling en -indicator** wordt de organisatie van **10 communicatie-acties** rond werkbaar werk op jaarbasis vooropgezet.

Daarnaast plant het sectoraal opleidingsfonds nog een reeks aanvullende acties rond werkbaarheid. Daarbij wordt onder meer gedacht aan de integratie van specifieke **werkbaarheidsopleidingen voor leidinggevenden** in het eigen aanbod (stresspreventie, omgaan met generatieverschillen, opmaak van een werkgelegenheidsplan CAO n° 104), het opzetten van **samenwerkingsverbanden met expertorganisaties** (Flanders Synergy, Experience@work), de ontwikkeling van een **sectorale tool i.f.v. bedrijfsacties rond werkbaar werk**, de ondersteuning via **adviescheques** aan KMO's, die werk maken van de professionalisering van hun personeelsbeleid en van een innovatieve arbeidsorganisatie.

Convenantstekst

Prioriteit 5: Inzetten op loopbaan en werkbaar werk voor de werknemers van de sector en meer specifiek voor oudere werknemers

Motivatie

[...]

Gezien de veroudering van de werknemerspopulatie in het diversiteitsrapport erg sterk naar voor kwam en ook de sociale partners hier een specifiek aandachtspunt van hebben gemaakt bij de cao-onderhandeling wil de sector de komende jaren rond deze doelgroep een specifieke prioriteit formuleren. Werkbaar werk en langer werken staan hoog op de agenda van de overheid en van onze bedrijven. De sector onderkent het belang van inzetbaarheid en werkbaarheid tot het einde van de loopbaan en wil de aanpak hiervan niet tot ergonomische maatregelen herleiden maar ook sociale innovatie als motor van een goed loopbaanbeleid onderzoeken.

De sociale partners formuleerden in de sector-CAO de wil een demografiefonds op te richten dat in het bijzonder zal werken rond thema's zoals de humanisering van de arbeid, de CAO nr. 104, werkbaar werk... In het najaar van 2015 zal dit fonds en zijn werking duidelijk vorm krijgen. In dit convenant stelt de sector zich dan ook als doel de uitvoering van de beslissingen van het demografiefonds te steunen en eventueel complementaire acties rond werkbaar werk en langer werken op te zetten.

Onze sector stelt bijzonder weinig werknemers met een beperking te werk. In het kader van een verouderende werknemerspopulatie is ook deze groep een belangrijke doelgroep van het convenant. Organisaties kennen onvoldoende de mogelijkheden om werknemers die na een langdurige ziekte met een beperking terug willen komen werken te ondersteunen en begeleiden.

Resultaatsindicatoren

- 10 communicatieacties in het kader van werkbaar werk per jaar (Co-valent)

Prioriteit 5 - Actie 2: Sensibiliserings- en informatiecampagnes naar organisaties over werkbaar werk

De sector sensibiliseert en informeert bedrijven op regelmatige basis over het belang van werkbaar werk en de mogelijke aanpak van het thema:

- via website, e-nieuwsbrieven, bedrijfsbezoeken, presentaties
- faciliteren van kennisdeling via lerende netwerken binnen de sector rond het thema, sector-overschrijdende netwerken, infomomenten met andere actoren als VDAB, Resoc,...
- via het verspreiden van informatie rond bestaande tools zoals de toolbox werkbaar werk, talentontwikkelaar ...
- via het opsporen van innovatieve acties werkbaar werk die reeds aanwezig zijn binnen de bedrijven en het verspreiden van deze ervaringen
- Specifiek naar kmo's wordt de adviescheque maximaal gepromoot voor thema's rond

werkbaar werk

Prioriteit - Actie 3: Acties rond werkbaarheid naar organisaties opzetten:

Op basis van de resultaten van verschillende bestaande studies rond werkbaar werk (Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, Studie van de sociale partners) zullen gerichte acties in de sector worden gekozen en opgezet. Mogelijke acties zijn:

- Samenwerkingsverbanden opzetten met externe expert-organisaties: de sector onderzoekt hoe de diensten van externe experts en instellingen die werken rond langere loopbaan en werkbaar werk (bv. Flanders Synergy, Experience@work) beter tot bij de bedrijven in de sector kunnen geraken.
- Specifieke opleidingen voor leidinggevenden in het open aanbod toevoegen:
 - o Stresspreventie – gesprekstechnieken voor leidinggevenden
 - o Omgaan met diversiteit (waaronder generatieverschillen) voor leidinggevenden
 - o Opstellen van werkgelegenheidsplan in het kader van CAO104
 - o ...
- Sectorale tool om bedrijven te ondersteunen bij acties rond werkbaar werk: de sector zal de modaliteiten bepalen en uitwerken voor een sectorale tool. In dit kader wordt bijvoorbeeld gedacht aan een ergonomiescan voor kmo's gebaseerd op de ervaring van de voedingssector.
- Via de adviescheque ondersteuning van KMO's bij het opzetten van competentie management, loopbaanbegeleiding, mentorship, loopbaangesprekken, jobcrafting, kennisborging, innovatieve arbeidsorganisatie of andere acties in het kader van werkbaar werk.

10 Elektriciens - Vormelek/Volta

Vormelek/Volta kadert initiatieven rond werkbaarheid binnen de prioriteit (8) 'Het stimuleren van competentieontwikkeling en het actief ondersteunen van **competentiebeleid** in de bedrijven'. Daarbij wordt ingezet op informeren en sensibiliseren van zaakvoerders van micro-ondernemingen en HR-verantwoordelijken van KMO's via bedrijfsbezoeken en regionale overlegplatforms (resultaatsdoelstelling en -indicator: 900 bedrijfscontacten per jaar). De geplande acties brengen daarbij een brede waaier aan onderwerpen en aandachtspunten aan bod: de sectorale CAO-afspraken rond opleidingsrechten van werknemers en het opleidingsCV, de subsidiemogelijkheden vanuit het fonds en de KMO-portefeuille, het voor de sector relevante vormingsaanbod van Vormelek en andere (publieke en private) opleidingsverstrekkers o.b.v. de ontwikkeling en ontsluiting van de Volta-databank, adviezen over een adequaat onthaalbeleid o.b.v. (te ontwikkelen) checklisten en voorbeeldmateriaal.

Ook het thema werkbaarheid wil men bij deze bedrijfscontacten op een laagdrempelige wijze aankaarten. Op basis van het **onderzoek**, dat in het kader van het ESF-addendum 'werkbaarheid' uit de vorige convenantsperiode werd uitgevoerd, zal men aan de hand van **fiches** met inzichten, tips and tricks en goede praktijkvoorbeelden rond de **werkbaarheidsthema's engagement/motivatie, leermogelijkheden en innovatief werkgedrag** bedrijfs- en HR-verantwoordelijken **informeren en sensibiliseren**.

Convenantstekst

Prioriteit 8: Stimuleren van competentieontwikkeling en het actief ondersteunen van competentiebeleid in de bedrijven.

Actie 6: De sector zal bedrijven informeren in verband met werkbaar werk en zal verschillende acties ondernemen om bedrijven bewust te maken van de noodzaak van werkbaar werk. Hiervoor wordt een extra actieplan ontwikkeld.

Omschrijving

Werkbaarheid is een thema waar iedereen mee in aanraking komt en waarbij de (meer)waarde voor het bedrijf en werknemers steeds belangrijker wordt. Tijdens de voorbije jaren werd een onderzoek gevoerd naar de werkbaarheid in de sector (met financiële steun van ESF en VCF). Met dit onderzoek is duidelijk gebleken dat de sector hier zeker een rol in kan (en moet) spelen. Gezien het toenemende belang van werkbaarheid in deze en de toekomstige arbeidsmarkt (iedereen langer aan de slag) is dit een punt waar de sector nu op wil inzetten om de sector te wapenen voor de toekomst en een uitstroom te vermijden.

Timing

2016-2017

Doelstellingen

- De sector wil per thema (engagement, leermogelijkheden, innovatief werkgedrag) aparte fiches maken op maat van (kleine) bedrijven met telkens: een beknopte samenvatting van de resultaten van het voorbije onderzoek (aangevuld met tips en tricks (vb. link naar een goed praktijkvoorbeeld, link naar kant en klare documenten etc.).
- Ook zullen dit onderwerp en de resultaten van ons onderzoek blijvend op agenda's van verschillende events en overlegorganen geplaatst worden.
- Verspreiden fiches onder bedrijven.
- De fiches zijn allen digitaal toegankelijk.

Partners

Bedrijven, sectorale sociale partners en regionale overlegplatforms.

11 Groene sectoren - EDUplus

In het kader van de **prioriteit** (1) 'Het opbouwen van de **competenties** van werknemers en het ondersteunen van het **loopbaanbeleid** in bedrijven' wil EDUplus niet alleen een KMO-gericht vormingsaanbod uitbouwen, peter/meterschap promoten, bedrijven ondersteunen bij de opmaak van strategische opleidings- en competentieplannen (resultaatsdoelstelling voor deze prioriteit: realisatie van opleidings- en competentieplannen in 20 bedrijven) ... maar ook inzetten op duurzame loopbanen en werkbaarheid.

De geplande **actie 'werkbaarheid'** volgt daarbij een dubbel spoor. Enerzijds wil men via de organisatie van **opleidingen 'ergonomie', 'werkstress' en 'veilig omgaan met machines en bestrijdingsmiddelen'** bedrijven en werknemers informeren en sensibiliseren rond fysieke, psychische en veiligheidsrisico's op de werkplek. Anderzijds zal in samenwerking met de sectororganisatie Prevent Agri een **structurele risicoanalyse- en preventie-aanpak** in land- en tuinbouwbedrijven gepromoot worden.

Convenantstekst

Prioriteit 1: Het opbouwen van de competenties van werknemers en het ondersteunen van het loopbaanbeleid in bedrijven'

Actie 7: Werkbaarheid

Omschrijving

EDUplus zet, gedragen door de sociale partners, in op een duurzame tewerkstelling van werknemers in de groene sectoren. Werken in de groene sectoren is vaak fysisch en psychisch belastend en routinematig. De kans op een arbeidsongeval is niet denkbeeldig. Bovendien zorgt de geringere bedrijfsgrootte ervoor dat de mogelijkheid tot interne jobrotatie beperkt is. Er wordt zodoende volop ingezet op duurzame inzetbaarheid van de werknemers door het organiseren van opleiding rond ergonomie, omgaan met stress en veilig omgaan met machines en bestrijdingsmiddelen.

Naast het verhelpen van symptomen werkt EDUplus ook samen Prevent Agri. Deze organisatie is opgericht om de groene sectoren (PC144, PC145 & PC145.04) te sensibiliseren over arbeidsveiligheid en om het welzijn van de werknemers op de werkvloer van de groene sectoren te bevorderen. Aan de hand van de door hen uitgevoerde risicoanalyses en voorgestelde preventiemaatregelen en opleidingen wordt een beleid op lange termijn voorgesteld.

Timing

2016 & 2017

Betrokken partner(s)

EDUplus, Prevent Agri

Beoogde doelstelling

Bedrijven en werknemers ondersteunen bij het streven naar duurzame tewerkstelling.

12 Horeca - Horeca Vorming Vlaanderen

De horecasector kadert aandacht voor werkbaar werk in zijn programma en prioriteit (2) rond “Kwalitatieve leer- en werkomgevingen”. Men wil daarbij onder meer verder bouwen op het addendumproject ‘werkbaarheid’ tijdens de vorige convenantsperiode, waarbij werd ingezet op de professionalisering van het HR-beleid in (kleine) horeca-ondernemingen en een digitale toolkit ‘HR voor de horeca’ werd ontwikkeld.

In het nieuwe convenant zal de HR-toolkit als basis dienen voor de **uitbouw van een dienstverlening** die Horeca Vorming Vlaanderen - via de eigen sectorconsulenten en een netwerk van partners - wil uitbouwen om bedrijven te ondersteunen bij het realiseren van een competentiegericht personeelsbeleid (selectie- en rekrutering, onthaal en mentorschap, VTO, werkbaar werk en retentie). In dit kader wordt ook het **opleidingsaanbod kritisch onder de loep genomen en bijgesteld**. Daarbij komen onder meer aangepaste opleidingen rond mentorship (‘leermeester in de horeca’), werkplekleren en HR voor leidinggevenden in het vizier.

Als **resultaatsdoelstelling en –indicator** wordt de organisatie van **50 opleidingen** in de 2016-2017 rond de thema’s mentorship, werkplekleren, HR in de horeca, werkbaarheid... vooropgesteld.

Convenantstekst

Prioriteit 2: Kwalitatieve leer- en werkomgevingen ondersteunen

Motivering

Op basis van een reeks conclusies uit het onderzoek “Kwaliteitsvolle Leerbedrijven” in 2009, heeft de sector vanaf 2010 een reeks initiatieven ontwikkeld voor het verbeteren van de leerlingenstages in de horeca.

De horecasector biedt een werkomgeving met heel wat leermogelijkheden. Het is een uitdaging voor de sector om de competenties die werknemers verwerven via hun werk in kaart te brengen als stapsteen naar verdere competentieontwikkeling en persoonlijke groei. Parallel kunnen denkkaders voor het inzetten van de werkplek als leercontext medewerkers ondersteunen in het formaliseren van werkplekleren als onderdeel van een leertraject.

De kennis en ervaring die de afgelopen jaren is opgedaan in het kader van de kwaliteitsvolle leerbedrijven kan nu verder ontwikkeld worden om te werken aan **Kwaliteitsvolle Leer/Werk Bedrijven** in de horeca. Dit concept heeft tot doel een kader aan te bieden waarbinnen kleine bedrijven zelf stappen kunnen zetten in de competentieontwikkeling van hun medewerkers via werkplekleren, informeel en formeel leren en het uitwerken van opleidingsplannen.

Resultaatsindicator bij prioriteit 2

Gespreid over 2 jaar vinden ten minste 50 opleidingen plaats rond de thema’s mentorschap, werkbaarheid, opleiden op de werkvloer of HR in de horeca.

Actie 2.1. : Mentoropleidingen voor leermeesters

Organiseren van mentoropleidingen 'Word leermeester in de horeca' voor mentors van stagiairs en cursisten werkpleklers (leerlingen/werkzoekenden) in de horeca. Er is communicatie met Syntra die de mentoropleiding 'Estafette' organiseert, o.a. in functie van een gemeenschappelijk overzicht van de erkende leermeesters.

Doelstellingen:

- Mentors in de horeca ondersteunen in hun rol als begeleider van een stagiair en/of cursist of leerling in het kader van werkpleklers;
- Netwerk van bedrijven met leermeesters verder doen groeien, o.a. ten behoeve van onderwijs- en opleidingsorganisaties op zoek naar stageplaatsen;

Actie 2.2. : HR-opleidingen voor leidinggevenden

Evaluatie & bijsturing van de HR-opleidingen en opleidingen werkpleklers van Horeca Vorming.

Doelstellingen:

- Opleidingsinhouden in kaart brengen en evalueren op basis van een evidence based benadering;
- Opleidingsinhouden op elkaar afstemmen (geen overlap, geen tegenstrijdigheden, geen hiaten);
- Opleidingsinhouden afstemmen op de inhouden in de hr-toolkit en vice versa

Actie 2.3.: Hr-toolkit voor de horeca

In het kader van de ESF-Oproep Werkbaarheid ontwikkelde de sector een (digitale) hr-toolkit voor kleine horecaondernemingen. De hr-toolkit zal geïntegreerd worden in het opleidingsaanbod van de sector en permanent worden aangevuld en up-to-date gehouden. Op basis van deze hr-toolkit zal de dienstverlening naar de sector door de consultants en een (uit te bouwen) netwerk van partners uitgerold worden, die gezamenlijk instaan voor het informatie, advisering en begeleiding van werkgevers en/of leidinggevenden.

Doelstellingen:

- Ondersteunen van competentiegericht selectie- en recruiteringsbeleid, onthaal en inwerkingsbeleid, opleidings- en bijscholingsbeleid, werkbaar werk en retentie (langere loopbanen in de sector).
- Stimuleren van professionalisering van het HR-beleid in kleine horecaondernemingen;

13 Houtsectoren - OCH

Het OpleidingsCentrum Hout wil, in opvolging van het WATCH-project (Work Ability Textiel Confectie Hout) uit de vorige convenantsperiode, verder inzetten op sensibilisering van bedrijven en werknemers rond werkbaarheid en langere loopbanen met de formulering van de prioriteit '**De houtsectoren werken aan werk met goesting!**'. Daarbij wordt werken aan werkbaar werk op zeer uiteenlopende domeinen gesitueerd : ergonomische maatregelen, preventie van veiligheids- en welzijnsrisico's, arbeidsorganisatorische innovatie en functiewijzigingen, werktijdaanpassingen, competentieversterking en kennisborging, uitbouw van intergenerationeel management,...

Deze sensibilisering wil men realiseren via uiteenlopende kanalen, via de **promotie van beschikbare tools en formules** en **de uitbouw van een dienstverlening t.a.v. bedrijven** (o.m. bij toepassing van de leeftijdsscan, bij de uitvoering van risico-analyses via het OiRA Hout-instrument, bij uitbouw van peter/meterschap) en de organisatie van **lerende netwerken** ('werkbaarheidsbistro's'). Daarbij zal expliciet ook de kaart getrokken worden van samenwerking met andere sectorale opleidingsfondsen.

Als **resultaatsdoelstelling en -indicator** stelt men de organisatie van **5 'werkbaarheidsbistro's'** gedurende de looptijd van het convenant voorop.

Convenantstekst

Prioriteit 7: De houtsectoren werken aan werk met goesting!

Motivatie

Gelet op de toenemende vergrijzing binnen de houtsectoren en gelet op het feit dat oudere werknemers langer aan de slag moeten blijven, dient er nog meer werk gemaakt te worden van "werkbaar werk". Het OpleidingsCentrum Hout zal hierbij benadrukken dat naast ergonomische maatregelen ter bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden ook mogelijk is op het vlak van de arbeidsorganisatie, de werktijd, van functieaanpassing of -wijziging, het overstappen van nacht- naar dagwerk, het inzetten van oudere werknemers als bedrijfsinstructeur, enz... Hierbij kan o.m. gedacht worden aan het opzetten van een structureel kennisretentiebeleid waarbij oudere werknemers een voorname rol opnemen.

Preventie tegen ontslag door competentieversterking, loopbaanbeleid (functiewijzigingen) en ergonomische investeringen ten voordele van de oudere werknemers, wat bovendien ook de jongere werknemers ten goede komt.

Werkbaar werk is een thema die in heel wat sectoren actueel is. De eerste stappen om intersectoraal te werken rond werkbaar werk werden gezet in het ESF-project WATCH met Cobot Arbeiders, Cobot Bedienden en IVOC. Wij willen verder onze krachten bundelen om onze bedrijven te stimuleren werk te maken van werkbaar werk.

Resultaatsindicator

Het OCH zal tijdens de duurtijd van dit sectorconvenant (2 jaar) minimaal vijf 'werkbaarheidsbistro's' organiseren, waaraan telkens een 12-tal deelnemers uit de bedrijven deelnemen

Actie 1: intersectorale samenwerking “werkbaar werk”

Omschrijving

Werknemers en werkgevers zullen worden aangemoedigd om na te denken over de toekomst: werknemers over hun eigen loopbaan nadat ze 50 jaar zijn en werkgevers over het personeel dat die leeftijd nadert. Wij zullen hiervoor verwijzen naar www.dejuistestoel.be, maar ook andere tools van de website www.werkbaarwerk.be zullen gepromoot worden.

Werkgevers sensibiliseren m.b.t. de (toekomstige) uitstroom van ervaren werknemers. Bedrijven zullen begeleid worden bij het uitvoeren van een leeftijdsscan. Hiermee willen we de bedrijven laten stilstaan over welke waardevolle kennis en competenties zo dreigen verloren te gaan. Bedrijven zullen gestimuleerd worden om acties te ondernemen naar kennisborging. Zij kunnen hiervoor begeleid worden vanuit de houtsectoren.

Oudere werknemers moeten gestimuleerd worden om hun kennis te borgen. Het OpleidingsCentrum Hout zal de bedrijven maximaal motiveren om de interne begeleiding van nieuwkomers toe te vertrouwen aan oudere (45+) en ervaren werknemers (meters/peters). Het OpleidingsCentrum Hout organiseert hiervoor (erkende) mentor- en peterschapsopleidingen.

Wanneer oud en jong samenwerken op de werkvloer zijn er wel eens meningsverschillen; communicatie loopt niet altijd even vlot omdat elke generatie met een andere bril naar de dingen kijkt. De sector organiseert, samen met de sectoren van de elektriciens en de voedingssector, workshops om inzicht, interactie en samenwerking tussen de generaties te bevorderen.

Er zullen ook gezamenlijke, intersectorale, leernetwerken (werkbaarheidsbistro's) georganiseerd worden rond thema's die de werkbaarheid (kunnen) verhogen. Hiervoor wordt in eerste instantie samengewerkt met de confectie- en textielsector, maar samenwerking met nog andere (industriële) sectoren wordt bekeken.

Timing

werkjaar 2016 en 2017

Betrokken partners

Cobot Arbeiders, Cobot Bedienden, IVOC, OCH, andere sectoren, SERV, sectorale sociale partners, interprofessionele sociale partners, Vlaamse Overheid...

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Werknemers en werkgevers er attent op maken dat men langer zal moeten werken. Uitstroom van oudere werknemers beperken en oudere werknemers langer actief aan het werk houden.

Er zullen gezamenlijke leernetwerken georganiseerd worden rond “werkbaarheid” en Best Practices verzameld worden die sectoraal en intersectoraal verspreid worden.

Een goede communicatie aanmoedigen tussen verschillende generaties op de arbeidsmarkt en zo de kwaliteit van de werkplek verhogen.

Actie 2: uitbouw van een sectorale dienstverlening rond veiligheid- en welzijnsbeleid en hierin intersectorale samenwerking opzetten. Promotie van de tool OiRA Hout

Omschrijving

Een sectorale dienstverlening rond veiligheid en welzijn opzetten.

Als leidraad worden daarbij de in de wet welzijn opgenomen aspecten genomen, waaronder de arbeidsveiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, maar ook de psychosociale aspecten van het werk, evenals ergonomie, arbeidshygiëne, enz... Er zullen prioriteiten worden gelegd op de sectorale situatie. In eerste instantie zal dus een vertaalslag moeten worden gemaakt van de algemene welzijnswetgeving naar de sectorale situatie.

Daarna zullen acties opgezet worden met betrekking veiligheid en welzijn, via informatieverstrekking over de meerwaarde van aandacht voor welzijn op het werk en de wettelijke verplichtingen die daaruit voortvloeien (algemene sensibilisering), het organiseren van studie- en vormingsmomenten rond welzijn op het werk, promotie en verder uitbouwen van sectorale initiatieven en tools. Er zal ook nuttig gebruik gemaakt worden van de expertise die reeds opgebouwd werd, onder meer in het kader van het Ervaringsfonds, de component welzijn in de sectorale opleidingen, het intersectoraal ESF-project WATCH rond werkbaar werk, de sectorale onthaalbrochure, OiRA Hout enz...

Timing

2016 en 2017

Betrokken partners

OCH, sectorale sociale partners, interprofessionele sociale partners, Vlaamse Overheid, Federale overheid (FOD WASO TWW), SERV (werkbaar werk), collega's sectoren...

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sociale partners willen de werkgevers en arbeid(st)ers van de sector hout en stoffering bewust maken van het belang van veiligheid en welzijn, om zo duurzame tewerkstelling in de houtsectoren te realiseren. De sectorale werkbaarheid en werkzaamheidsgraad verhogen.

14 Internationale handel bedienden - LOGOS

Met de prioriteit (2) 'Versterking van het **competentie- en talentbeleid**' wil LOGOS, het vormingsfonds voor de bedienden in de internationale handel, niet alleen inzetten op vaktechnische opleidingen en competenties maar ook op de professionalisering van het HRM binnen de bedrijven en de uitbouw van een **duurzaam loopbaanbeleid**. Binnen dit kader wordt in diverse acties aandacht besteed aan het **brede werkbaarheidsvraagstuk** (onthaalbeleid en peterschap, conflictmanagement, innovatieve arbeidsorganisatie, voorkoming van werkstress en burn-out, gezondheidsmanagement...): bij de geplande ronde van Vlaanderen bij de bedrijven zullen de eigen consultants o.m. ook **sensibiliseren** rond werkvermogen en werkbaarheid (**resultaatsdoelstelling** voor de betrokken prioriteit: **45 bedrijfsbezoeken op jaarbasis**); er wordt een **opleidingsaanbod** ontwikkeld rond 'verduurzaming van loopbanen' voor HR- en eerstelijnsverantwoordelijken; er zal een event 'Investeren in mensen doet renderen' georganiseerd worden, waarbij de toolbox ontwikkeld binnen het door LOGOS en SFTL uitgevoerd ESF-project 'Langer Werken' in het veld wordt gezet.

Convenantstekst

Prioriteit 2: Versterking van het competentie- en talentbeleid

Motivatie

[...]

In de toekomst dienen bedrijven duurzaam te werken en moeten ze zich veel sneller aanpassen aan de vragen/noden van de klanten. Dit heeft betrekking op o.m. de snelheid, de kwaliteit en de omvang van de aangeboden dienstverlening. Diverse HR-experten wijzen hiervoor op het belang van het inzetten op teams die divers zijn samengesteld en die vanuit verschillende invalshoeken met hun verschillende talenten naar oplossingen zoeken. Net duurzaamheid en flexibiliteit in het ondernemings- en personeelsbeleid zullen het succes van een onderneming bepalen.

Vanuit deze gedachte ziet LOGOS 2 fundamentele uitdagingen:

1. *Bedrijven dienen duurzame loopbanen te scheppen.*

In dit luik ondersteunt LOGOS de bedrijven om een volwaardig HR-beleid uit te bouwen rekening houdende met de trends en evoluties in de maatschappij, in de sector en op de arbeidsmarkt. Grosso modo zijn er 3 uitdagingen: een strategische personeelsplanning, een duurzame inzetbaarheid en talentmanagement. Dit vraagt kennis over een arsenaal aan instrumenten rond een hedendaags HR-beleid. Vanuit de contacten met bedrijven ervaart het Vormingsfonds dat vooral micro- en KMO-bedrijven hiervan niet altijd op de hoogte zijn of onvoldoende mogelijkheden hebben dit op te volgen. Aandachtspunten zijn hier o.m. :

- Advies en begeleiding vanuit LOGOS rond allerlei HR-instrumenten en tools (diversiteit, onthaalbeleid, leeftijdsbewust beleid, talentmanagement, ...)
- Opleidings- en loopbaanplanning uitrollen
- Streven naar werkbaar werk voor elke functie
- Helpen opzetten van peterschap en voorzien in een actieve en kwalitatieve stage, observatieactiviteit, praktijk op verplaatsing en/of dual learning.

2. *Bedrijven moeten strategisch wendbaar zijn om hun bedrijfsloopbaan uit te werken.*

De ontwikkelingen tonen aan dat een bedrijf in alle opzichten wendbaar moet zijn om zijn plaats in de markt te behouden of nieuwe klanten aan te trekken resp. nieuwe dienstverleningen in de markt te zetten. Dit veronderstelt een mind-set waarin het aanwervingsbeleid, benodigde profielen, de arbeidsorganisatie, ... centraal staan. LOGOS wil hieraan aandacht besteden en zal info verzamelen om bedrijven hierover te sensibiliseren.

Resultaatsindicator

Bedrijfsbezoeken: 45 per convenantjaar gespreid over Vlaanderen met aandacht voor micro, KMO- en niet-vormingsbedrijven.

Actie 1: Het Vormingsfonds zal via bedrijfsbezoeken haar dienstverlening kenbaar maken.

Omschrijving

Heel wat bedrijven (micro en KMO's) staan voor grote uitdagingen. Via de bedrijfsbezoeken tracht LOGOS hen actief te ondersteunen met info rond tal van basisthema's en ook partners (vb. RESOC) die hen rond een bepaald thema kunnen bijstaan voor te stellen. Het Vormingsfonds wil zich vanaf deze convenantperiode opwerpen tot het **aanspreekpunt voor expertise** voor bedrijven inzake HR-hulp (EHBO-HR), opleidingen en subsidiebeleid. LOGOS legt hierbij de focus op

- Bedrijven die nog geen gebruik hebben gemaakt van het open aanbod of van hun subsidiekrediet van LOGOS zullen, ongeacht de grootte, gecontacteerd en bij voorkeur bezocht worden
- De basisdienstverlening van LOGOS zoals opleidingsaanbod, subsidieregeling, VDAB-Kredietlijn, werkzoekendenprojecten
- Het bekendmaken van specifieke HR-tools rond competentie- en talentmanagement, onthaal- en non-discriminatiebeleid, gezondheidsmanagement, een actief diversiteitsbeleid (EAD), teneinde de wendbaarheid van de bedienden en het bedrijf te stimuleren
- De werkbaarheid van de functie en van de werkomgeving. Hiervoor zullen brochures en tools van relevante partners aangereikt worden zoals:
 - Brochures zoals: "Werken aan het huis van werkvermogen", "Samen bouwen aan werkvermogen"
 - Websites zoals: www.werkenaanwerkvermogen.be, www.wellfie.be, www.innovatiefaandeslag.be, www.langer-werken.be, www.dejuistestoel.be, www.talentontwikkelaar.be, www.italento.be, ...
 - Kwalitatieve stages, observatieactiviteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren en dit in eerste instantie in het kader van een peter-meterschap, maar ook als aanloop naar een IBO-leerpad vanuit een werkzoekendenproject of met het onderwijs in het kader van duaal leren.

Timing

2016-2017

Partners

de bedrijven

Doelstelling

per convenantjaar 45 bedrijfsbezoeken

Actie 2: Het Vormingsfonds LOGOS neemt initiatieven om de competenties van de bedienden op peil te houden en te verbeteren.

[...]

Omschrijving

Het verbeteren van het specifiek opleidingsaanbod gericht op HR- en eerstelijnsverantwoordelijken rond het thema van “de verduurzaming van loopbanen”. Dit kan door o.m. het organiseren van opleidingen en/of events (workshops, gastsprekers, ...) i.v.m. gezondheidsmanagement, burn-out herkennen en voorkomen, werkbaar werk maken, langer werken, ... Hierbij volgt LOGOS volgende pistes;

- Samenwerking met specifieke opleidingsverstreckers
- Na overleg aftoetsen of er intersectorale samenwerking rond bepaalde thema's mogelijk is en, indien mogelijk, deze concreet mee vorm en inhoud geven (vb. cluster van sectorfondsen internationale handel, transport en logistiek).
- Bedrijven via bedrijfsbezoeken, mailings, website e.d. informeren aangaande specifieke programma's ter zake.

Timing

2016-2017

Partners

de bedrijven, de sectorale partnerfondsen van de cluster Transport & Logistiek, de opleidingsverstreckers

Doelstelling

per convenantjaar 1 specifieke opleiding of event

Actie 7: LOGOS wil een actiepakket uitrollen gericht op specifieke HR-thema's gesitueerd in het kader van sociale innovatie.

Omschrijving

Sommige bedrijven (vooral de micro- en kleine bedrijven) beschikken niet altijd over de mogelijkheden om een duurzaam personeelsbeleid uit te bouwen. Vanuit deze vaststelling wil LOGOS een initiatief nemen rond o.a.

- het ESF-project Langer Werken (<http://www.langer-werken.be/>) dat LOGOS samen met het collega-sectorfonds SFTL heeft uitgewerkt en waaraan LOGOS actief heeft deelgenomen in 2014. Het zou een workshop kunnen betreffen waarbij de deelnemende bedrijven vanuit hun eigen bedrijfsproblematiek kennis maken met de diverse tools die binnen het ESF-project ontwikkeld zijn (leidraad voor een loopbaangesprek, HR-menu dat toelaat om vanuit deze loopbaangesprekken de gepaste HR-acties te bepalen, rendementsmodel). LOGOS zal een eventuele samenwerking met SFTL aftoetsen.
- Het toekomstig gebruik van de sociale media in het kader van een HR-beleid, communicatie met de werknemers en de commerciële mogelijkheden voor het bedrijf, Naar alle verwachting zal het gebruik van mail in de toekomst stelselmatig afnemen ten gunste van andere media. De grote golf van digitalisering en technische innovaties in de workflow, zullen dit proces enkel nog versnellen. Hierin hebben de bedrijven nog een hele weg af te leggen. LOGOS zal bij de bedrijven de interesse aftoetsen.
- In het verleden werd met verschillende partners (SFTL, VDAB, RESOC, POM, ...) de

workshop “Investeren in mensen doet renderen” georganiseerd.

Opzet was om bedrijven wakker te schudden inzake de evolutie van de arbeidsmarkt, de uitstroom van jongeren, ... De deelnemers kregen verder 2 getuigenissen van collega bedrijven die hun mindset rond innovatieve arbeidsorganisatie, bedrijfscultuur e.d. reeds hadden aangepast. Als derde deel werd een speeddate georganiseerd met alle partners en afgesloten werd met een HRM-markt waarin een hele reeks van tools en brochures werden voorgesteld (en deels ook meegegeven/kon besteld worden).

Op dit elan wenst LOGOS verder te werken en op basis van dit of een gelijkaardig concept kunnen (na overleg met de partners) vb. 2 events (op provinciaal vlak) ingepland worden gericht op de lokale bedrijven waarbij o.m. volgende thema's (ook gecombineerd) aan bod kunnen komen:

- Werkbaar werk (de Work Ability index, voorstelling van de nieuwe Werkbaarheidsmonitor door vb. Stichting Innovatie en Arbeid, ...)
 - Herkennen, voorkomen van langdurige uitval van bedienden (vb. burn-out, stress, ...)
 - Actief loopbaanbeleid om conflicten, overbelasting, werkstress te beperken, ...
 - Divers personeelsbeleid in leeftijd, gender, cultuur en arbeidshandicap
- LOGOS zal de bedrijven in de sector (per regio) informeren indien er Lerende Netwerken georganiseerd of goede praktijken worden uitgewisseld die sociale innovatie in de kijker plaatsen.

Timing

2016-2017

Partners

SFTL, VDAB, RESOC, POM, de bedrijven

Doelstelling

1 event tijdens de convenantperiode.

15 Kappers-fitness-schoonheidszorg - FBZ PC 314

Om de uitstroom op relatief jonge leeftijd uit de sector kappers-fitness-schoonheidszorg te reduceren willen de sociale partners met de formulering van de prioriteit (5) 'Werkbaarheid' bedrijven sensibiliseren en ondersteunen om een preventie- en retentiebeleid op te zetten. Het accent komt daarbij te liggen op **welzijn op het werk** (veiligheid, gezondheid, arbeidshygiëne, ergonomie) en **arbeidsorganisatie** (alternatieve taakverdeling, jobrotatie en 'arbeidsdifferentiatie).

Daartoe zal enerzijds ingezet worden op de **disseminatie** van een aantal **tools** die werden ontwikkeld binnen het **'Permanent'-project** (addendum werkbaarheid bij het vorige sectorconvenant): de interactieve risico-analysetool OiRA-tool met handleiding en preventiegids, de brochure over begeleiding van zwangere werkneemsters en reïntegratie na de bevalling en het digitale werkinstrument 'Mijn salonmanagementplan', gericht op de uitbouw van een efficiënte en werkbare arbeidsorganisatie.

Anderzijds zullen ook een aantal **nieuwe sensibiliserings- en ondersteuningstools** worden opgemaakt: een opleiding/workshop ('work-out') rond de voorkoming van musculoskeletale aandoeningen binnen de sector, een brochure **'Risktrainer voor de schoonheidspecialist'** en een handboek **'Kwaliteitscriteria voor de fitness bedrijven'** met bijzondere aandacht voor risicobeperking. De afwerking van de laatgenoemde 2 **publicaties** wordt **als resultaatdoelstelling** voor deze convenantsprioriteit geformuleerd.

Convenantstekst

Prioriteit 5: Werkbaarheid

Motivatie

Om de uitstroom op relatief jonge leeftijd binnen de sector te reduceren willen de sociale partners bedrijven sensibiliseren en ondersteunen bij de implementatie van een preventie- en retentiebeleid. Instrumenten aanbieden, informeren, ervaringen delen en onderwerpen aangaan over welzijn, veiligheid, hygiëne, gezondheid, ergonomie en arbeidsdifferentiatie kunnen het duurzaam ondernemerschap in KMO's zeker ten goede komen.

Actie 1: Disseminatie van de instrumenten inzake werkbaarheid: de OiRA (Online interactieve risicoanalyse) met handleiding & lexicon ikv een goed preventiebeleid en de brochure, procedure en infographic van het zwangerschapsbeleid in kader van ondersteuning van de zwangere kapster.

- Omschrijving: De promotie organiseren via samenwerking met externe organisaties (vb. EDPB's) en evenementen; workshops voorzien in scholen en in de Coach centra.
- Timing: 2016-2017
- Betrokken partijen: UBK/UCB, Coach Belgium

Actie 2: De disseminatie van de online-tool 'Mijn salonmanagement' omtrent arbeidsdifferentiatie en efficiënte werkorganisatie (jobrotatie) ter ondersteuning van de werkgever.

- Omschrijving: disseminatie voorzien en KMO's sensibiliseren via infosessies, evenementen en sectorale site.
- Timing: 2016-2017
- Betrokken partijen: UBK/UCB

Actie 3: De brochure 'Risktrainer voor de schoonheidsspecialist' promoten.

- Omschrijving: De disseminatie is gericht naar de instituten en hun medewerkers. De brochure wordt via evenementen en beurzen verspreid. Geïnteresseerden zullen de digitale versie via de sectorale sites kunnen downloaden.
- Timing: 2016-2017
- Betrokken partijen: BESKO, Coach Belgium

Actie 4: De preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) binnen de sector

- Omschrijving: ontwikkeling van een specifieke workout voor kappers en schoonheidsspecialisten in samenwerking met de fitness.
- Timing: 2016-2017
- Betrokken partijen: UBK/UCB, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB, COACH Belgium

Actie 5: De websites die de retentie van de medewerker en duurzaam loopbaanbeleid promoten ondersteunen.

- Omschrijving: via de sectorale websites (vb. de juistestoel.be en talentontwikkelaar.be)
- Timing: 2016-2017
- Betrokken partijen: UBK/UCB, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB

Actie 6: Ontwikkeling kwaliteitscriteria voor de fitness sector met bijzondere aandacht voor risicobeperking.

- Omschrijving: opstellen minimale kwaliteitscriteria voor de fitness sector in overleg met Europese partners.
- Timing: 2016-2017
- Betrokken partijen: De FitnessOrganisatie vzw, BBF&W vzw

Resultaatsindicator

Afwerken risicomanagement voor de sector Schoonheidszorgen (Risktrainer voor de schoonheidsspecialist) in het eerste werkingsjaar en voor de Fitness (risicobeperking) in het tweede werkingsjaar.

16 Kleding & confectie - IVOC

Binnen het kader van de prioriteit (3) 'Competentiebeleid' wil IVOC via zgn. groeiprojecten zijn ambitie realiseren om - naast aanbieder van opleidingen en opleidingssteun - confectie-ondernemingen te ondersteunen bij het strategisch bedrijfs- en personeelsbeleid en daarbij nieuwe aandachtspunten te exploreren. In het nieuwe convenant staan o.m. groeiprojecten rond competentie-evaluatie in bedrijven (o.b.v. de online-tool WELCOM), rond de borging en transfer van traditionele technische confectiekennis ('savoir-faire') en rond maatschappelijk verantwoord ondernemen op de agenda.

Daarnaast wordt ook ingezet op **groeiprojecten en acties rond werkbaarheid**. Vertrekpunt daarbij vormt het systeem van **werkbaarheidsaudits**, dat in het kader van het ESF-addendum uit de vorige convenantsperiode en in samenwerking met de textiel- en houtsector werd ontwikkeld en uitgetest (WATCH-project = Work Ability Textiel Confectie Hout). Deze audits bleken een passende formule om bedrijven te begeleiden naar effectieve acties om de werkbaarheid op bedrijfsvlak verbeteren.

Als resultaatdoelstelling en –indicator wordt de realisatie van **groeiprojecten in 10 KMO's** vooropgesteld, waarvan minstens **drie projecten zijn toegespitst op werkbaarheid**.

Convenantstekst

Prioriteit 3: Competentiebeleid

Motivatie

De ondersteuning van het competentiebeleid in de sector is vervat in de missie van IVOC.

Traditioneel zet IVOC verschillende instrumenten, hetzij opleidingen, hetzij opleidingssteun, in om de human resources in de sector te versterken. De ondersteuning van de opmaak en realisatie van bedrijfsopleidingsplannen is zo de kernactiviteit van IVOC geworden. De sectorale opleidingsmiddelen worden dan ook prioritair ingezet in het kader van opleidingen en competentiebeleid in confectiebedrijven.

Zoals ook in andere sectoren het geval is, evolueert de rol van IVOC in de sector. Het werkveld wordt breder, nieuwe accenten en zelfs nieuwe prioriteiten zijn aan de orde. Naast de verdieping van het sectorale competentiebeleid, zijn acties rond diversiteit en werkbaarheid voorbeelden hiervan. Ook de dwingende verhoging van middelen en energie in acties voor jongeren (zie prioriteit 1) past in het plaatje.

Algemeen zien we een verschuiving van het aanbieden van opleidingen en opleidingssteun, naar een meer strategische ondersteuning van loopbanen en bedrijfsbeleid. Inderdaad, alle ondernemingen uit onze sector opereren in een bijzonder concurrentiële omgeving en op een mondiale markt. Bedrijven kunnen maar stand houden als ze de juiste niche kiezen, middelen en mensen op de juiste manier inzetten, innoveren en flexibel kunnen inspelen op kansen en uitdagingen, kortom, als ze de juiste strategische keuzen maken.

IVOC kan slechts een bescheiden rol spelen in de ondersteuning van het strategisch bedrijfsbeleid, maar we mogen het belang van competentieontwikkeling voor zo'n beleid niet onderschatten. Welke competenties zijn nodig, hoe ontwikkelen we die, hoe zetten we die in, hoe weten we of we goed bezig zijn? Allemaal issues waar IVOC reeds jaren rond werkt en die we meer dan ooit voorop willen stellen als een prioriteit in onze werking en het sectorconvenant. We willen inspelen op de specifieke kansen en opportuniteiten van de ondernemingen, en die zijn in principe heel breed. Zo werken we rond het ontwikkelen van een opleidingsbeleid, het opzetten van opleidingsbehoefte detectie, het analyseren van werkbaarheid en het opzetten van werkbaarheidsacties, het in kaart brengen van de kerncompetenties van ondernemingen, de borging en de transfer ervan, het aanzetten tot acties rond innovatie en duurzaamheid.

IVOC werkt in dit verband samen met talrijke partners, zowel opleiders en consultants, collega's van andere sectoren en VDAB.

Resultaatsindicator

De IVOC-ondersteuning wordt gevat in groeiprojecten, dit binnen een welbepaalde structuur. In groeiprojecten bieden IVOC-sectorconsulenten, al dan niet samen met externe deskundigen, een actieve, inhoudelijke ondersteuning aan de onderneming.

We mikken op groeiprojecten in 10 KMO's (minder dan 50 werknemers) over een periode van 2 jaar. Minstens 3 projecten draaien rond werkbaarheid en zijn opgebouwd op basis van tools met een uitgesproken diversiteitstoets. Minstens 2 projecten draaien rond MVO en hebben dus eveneens een sterke diversiteitsinstek.

De acties sluiten zo aan bij de speerpunten werkbaarheid en milieu uit het Pact 2020, tevens belangrijke doelstellingen in de beleidsnota's van de Vlaams minister van Werk.

De nominatieve lijst van minstens 10 ondernemingen, de bedrijfsgrootte, het thema van de projecten, een duiding van de resultaten en de publicatie van elk individueel project als best practice case in het IVOC-tijdschrift IVOCatief, zullen worden opgeleverd.

Actie 2: Groeiprojecten

Omschrijving

De acties die we hier voorstellen zijn niet nieuw, ze waren onderdeel van het actieplan in ook vorige sectorconvenanten en ESF-addenda bij het sectorconvenant. We onderscheiden anno 2015 de volgende vier werkvelden waarbinnen groeiprojecten kunnen worden opgezet.

- **Ontwikkeling van een competentiebeleid [...]**
- **Savoir-faire [...]**
- **Maatschappelijk verantwoord ondernemen [...]**
- **Werkbaarheidsaudits en –acties**

In het kader van het ESF-addendum rond werkbaarheid, startte IVOC in 2013 een reeks initiatieven om de verhoging van de werkbaarheid van de jobs in de sector te ondersteunen. Naast opleidingen, werd ook een systeem van werkbaarheidsaudits ontwikkeld. In deze audits maken we gebruik van bestaande tools en instrumenten, in het bijzonder die met een uitgesproken diversiteitstoets.

In 2015 maakten de eerste ondernemingen gebruik van deze dienstverlening, weliswaar met financiële steun van het ESF. IVOC zal verder werken rond werkbaarheid en de audits zijn een passende formule om tot effectieve acties binnen bedrijven te komen.

IVOC werkt hiervoor samen met de collega's uit de textiel- en houtsector, respectievelijk COBOT en OCH, dus sectoren met een vergelijkbare structuur, publiek en problematiek. De positieve ervaringen uit het verleden liggen inderdaad aan de basis van de verdere samenwerking.

Timing

De groeiprojecten passen in de evoluerende rolopvatting van IVOC en dus de kernactiviteiten. De groeiprojecten lopen continu.

Partners

Afhankelijk van het thema van de groeiprojecten, doet IVOC een beroep op diverse, gespecialiseerde partners en ook op de deskundigen uit de werkgeversorganisatie CREAMODA en uit de vakorganisaties.

Doelstelling

Op het einde van de convenantperiode willen we 10 groeiprojecten in KMO's realiseren, dus de key indicator onder deze prioriteit

17 Lokale besturen - VVSG/Diverscity

Uitgangspunt van VVSG/Diverscity bij de formulering van de convenantsprioriteit rond werkbaar werk is dat (lokale) overheden maar effectief/efficiënt kunnen functioneren wanneer de medewerkers zich goed in hun vel voelen. Gezien de toenemende werkdruk door besparingen en de rits aan veranderingen waarmee personeelsleden worden geconfronteerd, is de preventie van werkstress en burn-out een belangrijke uitdaging. Voor een performante output moet evenwel niet altijd harder maar vooral slimmer gewerkt worden. Dit betekent de arbeidsorganisatie innovatief (re)organiseren, zodat er een voldoende evenwichtige arbeidssituatie en werk-privé balans wordt gecreëerd.

Voortbouwend op het in de vorige convenantsperiode uitgevoerde ESF-project 'Zorg om zorg in de openbare woonzorgcentra', waarbij in 12 instellingen proeftuinen werden opgezet rond werkdrukvermindering en innovatieve arbeidsorganisatie, wil men ook in andere 'subsectoren' lokale besturen ondersteunen bij de omgang met veranderingen, het ontwikkelen van initiatieven richting '**innovatieve arbeidsorganisatie**' en de uitbouw van een **duurzaam welzijnsbeleid**. Meer concrete acties in dit verband: de ontwikkeling van aangepast **opleidingsaanbod**, het opzetten van een bevraging bij preventieadviseurs en HR-verantwoordelijken naar **goede praktijken** van preventie van psychosociale risico's en werkbaarheidsacties, het opzetten van **lerende netwerken** met leidinggevende uit de lokale besturen en met externe Flanders Synergy-experts.

In termen van **resultaatsdoelstelling en -indicator** plant men voor 2016 de **deelname van 30 lokale besturen** aan initiatieven rond innovatieve arbeidsorganisatie en/of duurzaam welzijnsbeleid.

Daarnaast plant men nog de ontwikkeling van een **tool rond talentbeleid en jobcrafting** (i.s.m. de Nederlandse zusterorganisatie A&O Fonds Gemeenten), **onderzoek** naar de mogelijkheden van interne en externe **jobmobiliteit** (i.s.m. het Experience@work-netwerk) en verbetering van het **opleidingsaanbod gericht op competentieversterking van leidinggevenden** op het vlak van engagerend en coachend leiderschap (formule 'minivormingen').

Convenantstekst

Prioriteit: Innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk

Motivatie

Heel wat lokale besturen staan voor grote, organisatorische veranderingen. Hierbij springt de integratie van het OCMW in de gemeente eruit als grootste operatie. Maar er zijn nog meer veranderingen voor de lokale besturen: opstart van verschillende zorgbedrijven, afslanking van het personeelsbestand,...

Binnen die context is het voor lokale besturen een uitdaging om werkbaar werk te creëren voor de werknemers. Werkbaar werk is werk dat voldoende leerkansen biedt, dat motiverend is, dat niet te veel stress oplevert en dat een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt (cf. definitie uit de werkbaarheidsmonitor). Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan de slag en is minder vaak ziek. Lokale besturen hebben er dus alle belang bij om zoveel mogelijk werkbare jobs te creëren voor hun werknemers.

Via het addendum werkbaarheid heeft de sector reeds de eerste stappen in dit thema gezet met het project 'Zorg voor zorg: Werkdrukvermindering in de openbare woonzorgcentra'. In dit project werden in 12 woonzorgcentra trajecten opgezet rond werkdrukvermindering en innovatieve arbeidsorganisatie. De scope van het project was nagaan hoe de arbeidsorganisatie binnen woonzorgcentra zo kan worden aangepast dat er een substantiële werkdrukvermindering plaatsvindt, zonder de onmiddellijke aanwerving van extra personeel. Uit de grote belangstelling is gebleken dat er nood is aan blijvende aandacht hiervoor. De werkdruk in de woonzorgcentra blijft hoog. De expertise die de sector uit het project heeft gehaald zal verder meegenomen in de actie rond werkbaar werk.

Lokale besturen moeten ervoor kiezen om flexibel en innovatief in te spelen op de maatschappelijke context en de nieuwe uitdagingen binnen de samenleving. Het gaat bij innovatieve arbeidsorganisatie om het creëren van een aangepaste organisatie om de strategische doelstellingen van het lokaal bestuur te realiseren op een efficiënte en effectieve manier, met maximale inbreng van de belanghebbenden en vanuit de sterkte van elke individuele medewerker.

De innovatieve arbeidsorganisatie vertrekt vanuit een duidelijke visie en strategie en kenmerkt zich door een doorgedreven klantgerichte organisatie. Minimale hiërarchie, vereenvoudigde procedures, sterk leiderschap en anders en beter leren vormen daarbij essentiële elementen. De innovatieve arbeidsorganisatie streeft een synergie na tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid in de vorm van betrokkenheid en uitdagende jobs. Medewerkers worden in hun job gestimuleerd tot creativiteit en innovatie.

Daarvoor is een talentbeleid nodig waarbij de medewerker gestimuleerd wordt om zijn ontwikkeling en loopbaan zelf in handen te nemen. Dit betekent ook dat de leidinggevende in staat moet zijn om de rol van talentmanager op te nemen en in dialoog te treden met medewerkers om op zoek te gaan naar talent, potentieel en goesting.

Resultaatsindicator

In 2016 nemen 30 verschillende lokale besturen (gemeenten, OCMW's, AGB's, Intergemeentelijke Samenwerkingsverbanden, OCMW-verenigingen, politiezones, hulpverleningszones,...) deel aan een actie rond innovatieve arbeidsorganisatie en/of duurzaam welzijnsbeleid.

Met deze acties wil Diverscity de lokale besturen ondersteunen om bij veranderingsprocessen de nodige aandacht te hebben voor werkbaar werk en psychosociaal welzijn.

Actie 1: De sector zorgt voor een ondersteuningsaanbod rond het omgaan met veranderingen en de uitbouw van een innovatieve arbeidsorganisatie

- Om de lokale besturen te ondersteunen bij hun veranderingstrajecten en de invloed die deze hebben op het personeel wordt een passend aanbod uitgewerkt. Dit aanbod zal afgestemd worden met het vormingsaanbod van VVSG rond bestuurskracht zodat dit complementair is.
- De sector werkt een samenwerking uit met Flanders Synergie, dat tot doel heeft om organisaties slagvaardiger te maken én meer aantrekkelijke (werkbare) jobs te creëren. Flanders Synergie vertrekt hiervoor vanuit drie rollen: die van inspirator, verbinder én innovator. Het uitgangspunt is om te werken met een opleidingsaanbod enerzijds en een lerende netwerk anderzijds. De manier waarop dit wordt uitgewerkt zal afhangen van de beschikbare financiële ruimte.

- Via bestaande formele en informele netwerken kunnen ervaringen uitgewisseld en trends gespot worden om te kunnen inspelen op actuele vragen die leven rond een innovatieve arbeidsorganisatie. Ook de sociale media en kennisplatformen zullen daarvoor worden aangewend.

Actie 2: De sector onderzoekt nieuwe mogelijkheden rond talentbeleid en jobcrafting

- De sector onderzoekt de ontwikkeling van een tool zoals die bestaat bij het Nederlandse A&O fonds (Talentspiegel) en de mogelijkheden tot een samenwerking. Het is hierbij essentieel om een duidelijk beeld te krijgen van de talenten en interesses van alle medewerkers en dit vanuit een positieve invalshoek. Zo'n appreciërende benadering is de basis voor een motiverend talentbeleid. Dit stopt dat niet bij het herkennen van talenten en interesses maar moet doorgetrokken worden in de verschillende HR-en bedrijfsprocessen (aanwerving op basis van competenties en potentieel in plaats van functiebeschrijving, flexibele loopbanen, jobcrafting en jobrotatie,...). Hiervoor zal een thematische werkgroep worden opgericht met het oog op de realisatie van een tool. Terzelfdertijd wordt op zoek gegaan naar financiële middelen om deze tool te implementeren.

Actie 3: De sector brengt de mogelijkheden van interne en externe mobiliteit opnieuw onder de aandacht

- We willen de mogelijkheden van interne en externe mobiliteit verder onderzoeken, verspreiden en promoten. Voor de sector heeft mobiliteit zowel betrekking op de inhoud (functiewijziging, jobverruiming, jobcrafting) van de functie als op de plaats van tewerkstelling (in een andere dienst binnen het lokaal bestuur, bij een ander lokaal bestuur, bij een andere overheid). Die mobiliteit kan zowel permanent of tijdelijk zijn.
- De sector onderzoekt wat het voorbeeld experience@work (een project waarbij ervaren medewerkers die graag hun ervaring delen, maar ook zelf nog graag nieuwe ervaringen willen opdoen, gekoppeld worden aan organisaties die op zoek zijn naar deze talenten) kan betekenen.

Actie 4: De sector maakt werk van een duurzaam welzijnsbeleid

- We willen lokale besturen aanzetten tot het voeren van een integrale duurzaamheidsaanpak rond welzijn. De wetgever biedt hiervoor een wettelijk kader. Daartoe worden de (interne) preventieadviseurs van de sector bevraagd over de manier waarop psycho-sociale risico's bij lokale besturen worden opgespoord en aangepakt, wie daarbij welke rol vervult en welke knelpunten ze ervaren. Deze actie heeft een driedelig doel:
 - Lacunes en onduidelijkheden in de wetgeving opsporen in functie van belangenbehartiging
 - Goede praktijken opsporen en verspreiden in functie van kennisdeling
 - VTO-noden vaststellen in functie van outputgerichte vormingen en thematische overlegtafels
- We stimuleren acties die als doel hebben werknemers beter te wapenen tegen stress en burn-out. Diverscity verspreidt hiertoe een enquête bij HR-verantwoordelijken van

lokale besturen die peilt naar beleidspraktijken en –noden rond werkbaar werk in het algemeen en psychosociaal welzijn in het bijzonder. De resultaten zullen bepalen welke thema's prioriteit krijgen en welke mix van instrumenten daartoe zal worden ingezet. Dit thema komt alvast aan bod bij de eerste bijeenkomst van de regionale overlegtafels. Op basis daarvan zullen de nodige vormingen en tools ontwikkeld worden.

Actie 5: De sector zorgt voor competentieversterking van de leidinggevenden

- We willen lokale besturen aanzetten tot het ontwikkelen van engagerend leiderschap. Naast kwaliteit van de arbeid is een goede, efficiënte en waardegedreven leiding een tweede hefboom voor engagement. Een visionaire en coachende stijl hebben een positieve impact op engagement, de directieve leiderschapsstijl heeft een negatieve impact op engagement. We willen trajecten aanbieden om deze leiderschapsstijlen te herkennen en de competenties hiervoor te versterken.
- Via de mini-vormingen zetten we ook in op competentieversterking van de leidinggevenden. Met de mini-vormingen geven we verantwoordelijken kant-en-klare tools om hun coachende rol in de praktijk toe te passen. De mini-vormingen zijn opgebouwd met een duidelijke visie op leiderschap en coaching van medewerkers.

18 Papier- en kartonverwerking - FBZ PC 136

De sector van de papier- en kartonverwerking ziet zich met een sterk vergrijzend personeelsbestand voor de uitdaging geplaatst om een aantal specifieke werkbaarheidsknelpunten aan te pakken om haar (oudere) werknemers langer aan de slag te houden: gezondheidsproblemen door **fysieke belastingsrisico's** en **ploegenarbeid, werkonzekerheid, gebrekkige ondersteuning** en communicatie door direct leidinggevendenden....

Met de formulering van een prioriteit rond werkbaar werk wil de sector de inzichten uit de werknemersbevraging, die zij in het kader van het werkbaarheidsaddendum in het vorige convenant uitvoerde, valoriseren en tevens het ontwikkelde actieplan op het terrein uitrollen. Meer bepaald gaat het over **sensibiliseringsinitiatieven** rond werkbaarheid naar bedrijven en vakbondssecretarissen, de organisatie van **slaapschool-trainingen**, het opmaken en dissemineren van een inspiratiegids met (goede praktijkvoorbeelden) van **werkgelegenheidspannen-CAO n° 104**.

Als **resultaatsdoelstelling en -indicator** wordt de opmaak en verspreiding van een catalogus met **8 werkgelegenheidsplannen-CAO n° 104** vooropgesteld.

Convenantstekst

Prioriteit 3: Werkbaarheid

Motivatie

In navolging van het addendum werkbaarheid dat de sector uitvoerde in het kader van een ESF-project blijft werkbaarheid voor de sector een belangrijke prioriteit. De acties die in het addendum ontwikkeld werden zullen in de nieuwe convenant verder worden opgenomen en verspreid bij de bedrijven. De sector vindt het belangrijk om de resultaten van het project zoveel mogelijk te verspreiden zodat de bedrijven hier rekening kunnen mee houden.

De sector staat voor de uitdaging om mensen langer aan het werk te houden. Een vereiste hiervoor is het werk werkbaar maken. Maar wat is werkbaar werk? Fysieke belasting en ploegenarbeid primeren als knelpunten binnen de sector, gevolgd door weinig intrinsieke motivatie bij de werknemers. Andere knelpunten zijn werkonzekerheid en het gebrek aan waardering en de communicatie van de leidinggevendenden naar de werknemers. Onder andere werkgelegenheidsplannen bleken hier een goed middel te zijn om acties te concretiseren.

Resultaatsindicator

De sector verbindt er zich toe om acht werkgelegenheidsplannen te bekomen van de bedrijven uit de sector en deze verder te verspreiden ter inspiratie van andere bedrijven.

Specifiek: De indicator is eenduidig.

Meetbaar: Er kan gecontroleerd worden hoeveel plannen er werden opgehaald.

Ambitieuw: Het is de eerste maal dat de sector zoiets doet en de bedrijven zijn niet altijd heel enthousiast om de plannen te delen. Dus is het voor de sector toch een uitdaging.

Tijdsgebonden: Na 2 jaar werking.

Actie 1: De sector zal de resultaten van de werknemersbevraging verder bekendmaken

Omschrijving

De sector wil de bedrijven uit de sector er op attent maken welke de knelpunten, troeven, uitdagingen en prioriteiten zijn wat betreft werkbaarheid in de sector.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

FBZ, Fetra, bedrijven uit de sector, Tempera

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector wil de bedrijven uit de sector sensibiliseren rond het thema werkbaarheid.

SUBACTIE 1: De sector verspreidt door middel van de beschikbare communicatiekanalen een artikelenreeks die de centrale resultaten van de werknemersbevraging op een toegankelijke manier beschrijft. De artikels beschrijven de thema's werkbaar werk, fysieke en lichamelijke gezondheid, psychosociale, mentale en psychische gezondheid, kennis, vaardigheden en zelfontplooiing.

Actie 2: De sector zorgt voor de verdere verspreiding van geanonimiseerde werkgelegenheidsplannen uit de sector

Omschrijving

De sector zal een webpagina creëren rond mogelijke acties die bedrijven kunnen nemen om in hun cao 104 te zetten.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

FBZ, Fetra, de bedrijven, Tempera

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector wil de bedrijven en werknemersvertegenwoordigers inspireren tot een beleidsmatige aanpak van de oudere werknemerspopulatie.

SUBACTIE 1: De sector stelt de geanonimiseerde werkgelegenheidsplannen uit de eigen sector ter beschikking op de website. Jaarlijks worden werkgelegenheidsplannen opgevraagd bij bedrijven, en wordt de selectie op de website geüpdatet.

SUBACTIE 2: De sector zal enkele acties ter inspiratie verspreiden via fiches en via de website. Ook deze acties worden jaarlijks geüpdatet.

Actie 3: De bekendmaking en subsidiëring van de 'slaapschool' voor werknemers uit de bedrijven

Omschrijving

In de sector werken heel wat werknemers in ploegenarbeid. Zij volgen een ander slaappatroon dan werknemers in een regulier stelsel. De slaapschool kan nuttig zijn voor deze werknemers om opnieuw beter te slapen en de impact van ploegenarbeid te verlichten.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

FBZ, Fetra, de bedrijven, opleidingsaanbieders van de slaapschool

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De slaapschool zal opgenomen worden in het opleidingsaanbod van de sector en op die manier subsidieerbaar zijn.

SUBACTIE 1: De sector onderhoudt contacten met opleidingsaanbieders van een programma 'slaapschool'.

SUBACTIE 2: De sector verspreidt het aanbod van de slaapschool bij de bedrijven.

Actie 4: Bekendmaking van de resultaten van de werkbaarheidsanalyse en de bijbehorende acties bij de secretarissen van de vakbonden

Omschrijving

De sector wil graag de resultaten van onze werkbaarheidsanalyse verder verspreiden naar de secretarissen van de vakbonden.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

FBZ, Fetra en de vakbonden

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector zal de resultaten van de werkbaarheidsanalyse bij de secretarissen van de vakbond verspreiden.

19 Podiumkunsten - SF PC 304

Onder de hoofding 'Competentiebeleid en werkbaar werk' schuift het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten 2 prioriteiten naar voor, die inzetten op **meer duurzame loopbanen** in de podiumkunsten.

Eenzijds wil men werkgevers (via prioriteit 6) stimuleren en ondersteunen om een systematisch **competentie- en preventiebeleid** uit te bouwen, via een **lerend HR-netwerk** voor werkgevers (**resultaatsindicator: jaarlijkse bijeenkomst**), de testing en uitrol in de sector van de in 2015 ontwikkelde **competentie- en managementtool** ('competentieblokkendoos' met sectorspecifieke competentieprofielen) en een **onderzoek** naar de mogelijkheden van een **SFP-dienstverlening** rond risico-evaluatie en preventie van **burn-out**.

Anderzijds wordt de prioriteit (7) 'Stimuleren van **loopbaandenken**' geformuleerd waarbij men inzonderheid uitvoerend kunstenaars (projectmatig werk met lage baan zekerheid, hoge prevalentie van fysieke klachten vanaf een bepaalde leeftijd) wil aanzetten om hun loopbaan actief in handen te nemen. Probleem is evenwel dat deze doelgroep – wegens hun sui generis statuut – vaak niet in aanmerking komt voor (subsiëring van) de klassieke loopbaanbegeleiding. Vanuit het VIA-project INTER.MEZZO en binnen het eigen sectoraal loopbaancentrum worden (ook buiten het Vlaamse loopbaancheque-circuit) loopbaancoachingstrajecten voor kunstenaars aangeboden. Als **resultaatsdoelstelling en – indicator** worden **30 loopbaancoachingstrajecten** vooropgesteld.

Convenantstekst

Prioriteit 6 : Stimuleren van competentie- en preventiebeleid bij werkgevers

Motivatie

Er zijn twee belangrijke redenen waarom we vanuit het sectorfonds sterk blijven inzetten op het stimuleren van competentiegericht HR-beleid bij werkgevers. Langs de ene kant willen we onze werknemers duurzame loopbanen kunnen aanbieden, met extra aandacht voor de beroepsgroepen die vaak projectmatig in dienst zijn. Langs de andere kant is er meer aandacht nodig voor een competentiegerichter aanwervingsbeleid, met aandacht voor kansengroepen. Hierbij zijn er drie aandachtspunten: het competentiegericht opstellen van een vacature, het breder gebruik van niet-sectorspecifieke vacaturekanalen en competentiegerichte selectie-gesprekken.

Resultaatsindicator

Jaarlijks organiseren we één lerend netwerk rond actuele HR topics.

Actie 1: lerend netwerk HRM in de artistieke sector

In het najaar van 2010 zijn wij van start gegaan met een lerend netwerk rond HRM in de artistieke sector dat éénmaal per jaar HRM verantwoordelijken samenbrengt rond thema's die ze zelf naar voor schuiven. Wij zorgen er wel voor dat er ook geregeld aandacht gemaakt wordt voor kansengroepen.

Momenteel zijn er een kleine 60 deelnemers, zowel van kleine als grote organisaties en verspreid over verschillende kunstdisciplines (theatergezelschappen, muziekensembles, de Vlaamse Opera, ...). Voor de totstandkoming van deze convenant is er ook feedback gevraagd van deze groep.

Timing

doorlopend.

Partners

werkgevers

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

faciliteren overleg, zoeken van externe expertise waar nodig

[...]

Actie 3: ondersteunen preventiebeleid van psycho-sociale risico's

Op 1 september 2014 werd de federale wetgeving gericht op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer uitgebreid tot alle psychosociale risico's. Dit verplichtte werkgevers tot het maken van een specifieke risico-analyse om te komen tot aangepaste preventiemaatregelen. Wij gaan op zoek naar goede voorbeelden hiervan.

Burn-outs zijn een hot issue, maar er is tot nog toe weinig onderzoek verricht naar de psychosociale risico's in onze sector. Wij zouden in 2016-2017 willen starten met een onderzoek hiernaar om op basis daarvan te bekijken op welke manier we een dienstverlening kunnen/moeten opstarten om werkgevers te ondersteunen in het opzetten van een preventiebeleid.

Timing

doorlopend

Betrokken partners

externe diensten voor preventie en bescherming, sociale partners

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

informerende werkgevers, ondersteunen waar gevraagd

Actie 4: sectorale competentie- en talentmanagementtool

In het najaar van 2015 werd in het kader van het VIA akkoord van de kunsten een sectorale competentie- en talentmanagementtool ontwikkeld, die zal getest worden bij twee pilotorganisaties, zowel een grote als een kleine organisatie. Deze tool is een verzameling van (vaak reeds bestaande) competentie-beschrijvingen met bijhorende gedragsindicatoren, waarbij we degene geselecteerd hebben die het meest van toepassing zijn in onze sector. Er is een onderscheid tussen gedrags- en technische competenties. Die laatste zijn in de meeste gevallen specifiek voor de sector.

Bedoeling is dat organisaties in de sector deze tool (of 'competentieblokkendoos') gebruiken in hun HR beleid, waarbij we vooral denken aan rekruteringsprocessen, functioneringsgesprekken en het vorm geven van een opleidingsbeleid. De tool is zo opgezet dat organisaties voorgestelde referentieprofielen kunnen aanpassen op hun eigen maat. In 2016-2017 zullen we deze tool verspreiden.

Samen met de ontwikkelaar moet nog bekeken worden hoe de implementatie van deze tool door het SFP begeleid kan worden. Dit zal enerzijds gebeuren door opleidingen aan te bieden en anderzijds onder de vorm van consultancy bij de opzet van een competentiebeleid in een organisatie. Deze tool zal ook een belangrijke hefboom zijn binnen onze diversiteitswerking. Een competentiegericht HR beleid zou moeten leiden tot het aanwerven (en laten doorgroeien) van medewerkers met de meest passende competenties, ongeacht hun sociale of culturele achtergrond.

Verder is de competentie "omgaan met diversiteit" opgenomen binnen het repertorium van gedragsgerichte competenties.

Timing

doorlopend

Betrokken partners

The Competence Network

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

informereren werkgevers, ondersteunen waar gevraagd

Prioriteit 7: Stimuleren van loopbaandenken

Motivatie

Gezien de vaak projectmatige tewerkstelling is er één beroepsgroep waar we extra aandacht aan willen besteden, namelijk de uitvoerend kunstenaars (gemiddeld 81,7% tijdelijke contracten). Zij hebben in de meeste gevallen geen werkzekerheid tot het einde van hun loopbaan, laat staan jobzekerheid. Artiesten dienen soms noodgedwongen (door blessures of het fysiek niet meer in staat zijn om topprestaties te leveren) op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Dat is het meest uitgesproken bij dansers of circusartiesten, maar ook musici ondervinden in de loop der jaren meer en meer fysieke klachten, waar er voor oudere actrices dan weer minder opdrachten beschikbaar zijn. Voor deze groep hebben we sinds enkele jaren een loopbaanbegeleidingproject: INTER.MEZZO. We willen de ervaringen uit de trajecten delen met de sector en zo het loopbaandenken in de sector stimuleren.

Het uitgangspunt van een coachingstraject is altijd de vraag van de coachee; op basis van zijn/haar competenties wordt gezocht naar pistes om zijn/haar loopbaan verder uit te bouwen, binnen en/of buiten de sector. De INTER.MEZZO coaches dienen dan ook, naast hun kennis van de artistieke arbeidsmarkt, hun voeling met de ruimere arbeidsmarkt up-to-date te houden. Naast de I.M trajecten begeleiden al onze coaches ook coachees met andere, uiteenlopende profielen.

Resultaatsindicator

Jaarlijks hebben we 30 loopbaancoachingstrajecten.

Actie 1: sensibiliseren rond loopbaandenken

Sinds begin dit jaar is het SFP een erkend loopbaancentrum. Wij richten ons in eerste instantie op uitvoerend kunstenaars, maar in de toekomst breiden we mogelijk uit naar andere beroepsgroepen in de sector. Als loopbaancentrum kunnen deelnemers nu met loopbaancheques betalen, maar het is een realiteit dat heel wat artiesten niet in aanmerking komen voor deze cheques, aangezien ze niet voldoen aan de voorwaarden. Met het VIA akkoord voor de kunsten kunnen we deze mensen, mits ze een voldoende band met de sector kunnen aanduiden, toch trajecten aanbieden.

Onze sectorconsulente coördineert het project en zet de betrokken loopbaanbegeleiders op geregelde tijdstippen samen om ervaringen uit te wisselen. Dat levert ook ons voldoende verhalen en pijnpunten op om breder te gaan verspreiden naar de sector via onze communicatiekanalen.

Op onze website publiceren getuigenissen van mensen die trajecten gevolgd hebben of die zelf hun loopbaan een andere wending hebben gegeven. Als het ons opportuun lijkt, zullen we ook publieke evenementen organiseren rond dit thema.

Vanaf 2016 wordt de doelgroep mogelijk verder uitgebreid naar alle werknemers in de sector, voor zover ze recht hebben op loopbaancheques. Op die manier kunnen we ook verder werken aan de sensibilisering rond loopbaandenken van de gehele sector.

Timing

doorlopend

Betrokken partners

Arabel

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

organiseren publiek evenement, communiceren naar sector

20 Printmedia - GRAFOC

De printmediasector zet met de prioriteit rond werkbaar werk in op de **uitrol van de actiecatalogus**, die werd uitgewerkt in het kader van addendum 'werkbaarheid' bij het vorige sectorconvenant. De sociale partners willen daarbij op **projectmatige basis en via workshops grafische ondernemingen ondersteunen** bij het uitwerken en toepassen van maatregelen die de werkbaarheid op de bedrijfsvloer kunnen verhogen.

De aandachts- en werkpunten voor de voorgestelde werkbaarheidsaanpak situeren zich op diverse terreinen: scherp stellen van **bedrijfsmissie** en –visie, aandacht voor het **generatievraagstuk** bij het op punt stellen van **kennismanagementsystemen**, duurzaam **onthaal** van nieuwe werknemers, systematisch implementeren van **peter/meterschapsformules**, stimuleren van **jobrotatie en polyvalentie**, organisatie van **werkpleziergesprekken**, **begeleiding van teams** rond samenwerken en vertrouwen, versterking van ondersteunende en motiverende vaardigheden van **leidinggevenden**, **individuele coaching** van werknemers met **werkdrukproblemen**, maatregelen op het vlak van **werkplekergonomie**.

Meer concreet (in termen van **resultaatsdoelstelling en -indicator** bij deze prioriteit) wil men **twee printmediabedrijven** begeleiden bij het systematisch implementeren van deze actiecatalogus.

Daarnaast wil men – met een informatiecampagne via de kanalen van de sociale partners – in de sector promotie voeren voor het tijdscrediet, dat men beoordeelt als een formule die voor werknemers de werkbaarheid kan verhogen.

Convenantstekst

Prioriteit 3 - De sociale partners van de grafische sector maken werk van werkbaarheid in de sector.

Motivatie

GRAFOC heeft in 2014-2015 een ESF onderzoek uitgevoerd naar de werkbaarheid in de sector.

De sociale partners van de grafische sector zijn er van overtuigd dat een verhoging van de werkbaarheid van de sector er voor kan zorgen dat de werknemers langer aan de slag kunnen blijven onder optimale omstandigheden.

Een werkbare sector heeft een positieve uitstraling en verhoogt de kansen om mensen met de juiste competenties aan te trekken.

Resultaatsindicator (aantallen zijn per jaar)

Het begeleiden van 2 bedrijven bij het op poten zetten en het implementeren van diverse acties uit de ESF werkbaarheidsstudie van 2014-2015.

In de partnerschappen is het de bedoeling om complementair te werken en elkaar maximaal te versterken met respect voor ieders competenties en eigenheid.

De (deel)acties in deze prioriteit zijn overgenomen uit de ESF studie werkbaarheid die in 2015 werd afgesloten. De deelacties kunnen een onderdeel zijn van een volledig werkbaarheidstraject. De weg die wordt afgelegd wordt bepaald door het bedrijf en de werknemers. In bedrijf x komen er mogelijk andere acties aan bod dan in bedrijf y, afhankelijk van de stappen die het bedrijf reeds heeft gezet. De volledige werkbaarheidsstudie bedraagt 50 pagina's en geeft een 20-tal aanbevelingen. Binnen deze prioriteit willen de sociale partners van de grafische sector zich beperken tot de aanbevelingen met de hoogste score.

Non-discriminatiecode:

“De sociale partners van grafische sector maken in al de acties die ze organiseren geen onderscheid tussen deelnemers van verschillende leeftijd, gender, opleidingsniveau, geloof of herkomst. De sociale partners van grafische sector vragen aan de verschillende partners waar ze met samenwerken om zich eveneens te houden aan deze visie.

Actie 1: Bedrijven projectmatig ondersteunen via workshops

GRAFOC zal werknemers en bedrijven, op projectmatige basis, ondersteunen met het uitwerken van volgende mogelijke acties:

- Een duidelijke richting voor elke organisatie gedragen door de werkvloer
 - Starten vanuit de eigen mensen om ideeën en richtingen te kiezen loont. Hierdoor kan de betrokkenheid van het personeel verhoogd worden.
- Kennisoverdracht en kennismanagement/generatiewerking
 - In een sector waar de baby boom generatie langzamerhand het werkveld begint te verlaten en we dreigen een hoop kennis, ervaring en kunde te verliezen zal het voor het werkbaar houden van jobs voor de daaropvolgende generaties uitermate van belang zijn die kennis vast te leggen, raadpleegbaar te maken om de kennisoverdracht te bevorderen en door te laten sijpelen naar de volgende generaties.
- Duurzaam onthaal van nieuwe werknemers
 - Tijdens de selectieprocedures ligt de klemtoon nog erg vaak op het biografische of het CV en de technische vaardigheden. In de toekomst moet er mogelijk op een andere manier naar sollicitanten gekeken worden. Hierbij kan o.a. de match tussen de bedrijfscultuur en de persoonlijkheid, de attitude, wil en ambities van kandidaten belangrijk worden. Een opgevolgd inwerktraject met IOP (waarbij het draaideureffect kan tegengegaan worden) kan hierbij een meerwaarde zijn.
- Jobmobiliteit en jobrotatie
 - Een voorgaand onderzoek (Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst) heeft aangetoond dat toekomstige jobs in de printmedia sector een grotere polyvalentie zullen vertonen dan vandaag de dag.

De printmedia sector heeft deels nood aan breder inzetbare profielen en aan generalistischere printmedia medewerkers. Jobmobiliteit en interne jobrotatie faciliteren bij bedrijven kan een meerwaarde zijn voor de medewerkers in de sector en kan dan ook aan belang winnen.
- Peter- en meterschap (zie ook prioriteit 1, actie 4)

- Hierbij kan de ervaren werknemer op informele wijze zijn of haar kennis en ondersteuning doorgeven aan een minder ervaren persoon gedurende een (on)bepaalde periode.
Doordat de (nieuwe)lerende werknemer begeleid en informeel opgevolgd wordt in zijn of haar werking kan hij of zij groeien in de nieuwe functie.
De ervaren werknemer anderzijds kan in zijn of haar functie bijgestaan en ontlast worden en krijgt daardoor ook de nodige erkenning voor zijn of haar opgedane ervaring en kunde.
- Ontwikkeling en ontplooiing binnen ieders talenten (zie ook prioriteit 2 actie 1)
 - Als opleidingsfonds vinden we het belangrijk dat bedrijven op een gestructureerde en gefundeerde manier nadenken over opleiding, coaching en ontwikkeling in de ruimste zin van het woord.
Om printmedia werknemers inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt, om de professionaliteit van de medewerkers te waarborgen, om mensen de nodige erkenning te geven en hen te laten ontplooiën binnen hun eigen visie.
- Werkpleziergesprekken
 - GRAFOC zal printmedia bedrijven ondersteunen bij het implementeren van werkpleziergesprekken.
- Coachen van teams rond samenwerken en vertrouwen
 - GRAFOC biedt als dienstverlening naar printmedia bedrijven het coachen van teams aan om zo de samenwerking, de communicatie en het vertrouwen te optimaliseren.
- Coachen van individuen rond o.a. werkdruk, ...
 - Het hoeft dan ook niet te verbazen dat GRAFOC bewust ook inzet op het coachen van individuele werknemers rond o.a. werkdruk om bijvoorbeeld het werkplezier en de talenten van printmedia werknemers optimaal te helpen ontplooiën.
- Leidinggevenden coachen
 - GRAFOC wil leidinggevenden coachen in hun rol binnen de organisatie. De focus van de leidinggevende moet vooral liggen op het bereiken van concrete resultaten met zijn of haar team en op het uitvoeren van taken binnen bepaalde afgesproken kaders (o.a. tijd, budget, werkwijze,...) Vanuit die verantwoordelijkheid stuurt hij of zij de mensen aan en ondersteunt en stimuleert hen om resultaten te bereiken. De leidinggevende heeft dus ook een interpersoonlijke rol in het uitdagen, motiveren en coachen van de werknemers.
- Werken aan ergonomie
 - GRAFOC ontwikkelde in samenwerking met een externe expert een opleiding ergonomie specifiek gericht op de voornaamste beroepen van de printmedia sector: drukvoorbereiding, drukken en drukafwerking.
Een vaste trainer die vertrouwd is met de technieken van de sector gaat inhouse de werknemers opleiden op de eigen werkpost, sensibiliseren en coachen en voert terzelfdertijd meteen ook een aantal werkpostaanpassingen door om de werkposten ergonomisch te optimaliseren.

Actie 2: Promotie tijdskrediet

- Tijdskrediet kan voor een werknemers de werkbaarheid verhogen. GRAFOC zal via diverse kanalen de mogelijkheden van tijdskrediet kenbaar maken en geïnteresseerde werknemers zo goed mogelijk bijstaan in het vinden van de juiste informatie. Deze informatieoverdracht kan gebeuren via de kanalen vakbonden, werkgeversfederatie en/of de websites van de bevoegde overheden.

21 Social Profit - Vivo

De sociale partners van de social profit en VIVO zetten in op de uitrol van het actieplan dat in het kader van het addendum 'werkbaar werk' werd ontwikkeld als spin off van het diepgaand kwalitatief onderzoek in diverse (sub)sectoren. Meer concreet gaat het daarbij om de volgende zes initiatieven:

- **disseminatie** van de bevindingen en inzichten uit genoemd **onderzoek** (via roadtrips bij werkgeversfederaties en vakbonden, de VIVO-nieuwsbrief en –site leeftijdindexsocialprofit.be, het VERSO-platform HR-wijs, e-zines en tijdschriften van de onderscheiden (sub)sectoren...) in functie van bewustwording en aanzet voor een effectieve aanpak van werkbaarheidsknelpunten in organisaties;
- de oprichting en ondersteuning van 5 provinciale **lerende netwerken** 'werkbaar werk' voor leidinggevenden uit diverse subsectoren met het oog op intervisie en instrumentontwikkeling;
- verkenning van haalbaarheid en pistes van ontwikkeling van een **opleidings- en individueel coaching-aanbod** rond empowerment en **communicatievaardigheden** van/bij medewerkers in functie van het tijdig signaleren en bespreekbaar maken van werkbaarheidsproblemen waarmee ze geconfronteerd worden;
- integratie in het **VIVO-opleidingsaanbod** voor directies, HR-verantwoordelijken en leidinggevenden van de thema's '**stress en burn-out**' en 'agressie en pestgedrag';
- verkenning en **promotie van good practices rond 'beter omgaan met agressie'** uit het project ICOBA ('Iedereen Competent in het Beheersen van Agressie');
- verkenning en **promotie van good practices van innovatieve arbeidsorganisatie** vanuit het Flanders Synergy-project ZIRKO ('Zorgorganisaties Innovatief, Responsief, Kwaliteitsvol en krachtig Ontwikkelen) in de thuiszorg en residentiële ouderzorg.

De **geformuleerde resultaatsdoelstelling en -indicator** verwijst naar de vermelde actie '**lerende netwerken** werkbaar werk', waarbij een bereik van (leidinggevenden uit) **30 organisaties** vooropgesteld wordt.

Convenantstekst

Prioriteit 4 : Werken aan Werkbaar Werk in de social profit

Motivatie

Werken aan werkbaar werk staat hoog op heel wat agenda's (politiek, sectoraal, academisch, ...). Onlangs startte ook federaal minister Peeters nog met een initiatief richting Werkbaar Werk. Het is verworden tot een containerbegrip waarbij de doorsnee-invulling gaat over hoe je de kwaliteit van de arbeid en de work-life-balance kan verbeteren, vaak gelinkt aan een context waarin velen dreigen langer te zullen moeten werken. Met behulp van de middelen uit het addendum 'werkbaar werk' bij vorige sectorconvenant, kon VIVO de afgelopen 2 jaar een uitvoerig onderzoek voeren naar werkbaar werk (zie www.vivosocialprofit.org/werkbaar-werk).

Dit eigen kwalitatief onderzoek gaf meteen voeding aan de ontwikkeling van een actieplan. In sommige gevallen gaat het er om linken te leggen met reeds bestaande VIVO-acties, bv. 'werkbaar werk' een plaats geven in de thematische websites (zie verder in prioriteit 5, en meer in het bijzonder bij de website 'leeftijdindesocialprofit.be').

De belangrijkste **nieuwe acties** worden echter hieronder bij deze prioriteit hernomen

Hoewel er toch wel wat verschillen zijn tussen de subsectoren van de social profit werd in de consultatieronde die aan het schrijven van dit convenant voorafging, een grote consensus gevonden bij de sociale partners om hoog in te zetten op werkbaar werk.

Resultaatsindicator

30 Werkgevers via lerende netwerken met elkaar in contact brengen* ifv de ontwikkeling van een beleid rond WBW en ifv de verdere ontwikkeling van instrumenten ter bevordering van werkbaar werk bij hun werknemers en ruimer de werknemers.

(*het aantal werkgevers verwijst hier naar het bereik in actie 4.2 waar voorlopig de capaciteit omwille van het toegekend budget niet hoger kan gelegd worden. Het is wel expliciet de bedoeling dat enerzijds de werknemers van deze leidinggevenden er direct nut van ondervinden (x factor 10), én dat instrumenten zullen ontwikkeld worden die over gans de sector zullen gedissemineerd zullen worden)

Actie 1: Verspreiding resultaten onderzoek Werkbaar Werk in de sector

Omschrijving

Het rapport en de samenvattende brochure , resultaat van het kwalitatieve onderzoek dat in 2013-2014 door VIVO werd uitgevoerd, levert veel stof tot (verder) nadenken over manieren om werk te maken van (meer) werkbaar werk. Via deze actie wil VIVO de essentie van de onderzoeksresultaten zo ruim mogelijk verspreiden onder sociale partners en organisaties, om de bewustwording mbt de specifieke pijnpunten zo diep mogelijk te laten doordringen. Dit kan en zal op diverse manieren gebeuren:

- Een 'roadtrip' waar mogelijk /wenselijk bij werkgeversfederaties en vakbonden
- Het publiceren van artikels naar aanleiding van het onderzoek in de e-zines en papieren kanalen van de sociale partners in de diverse sectoren en andere partnerorganisaties.
- Het benutten van de eigen nieuwsbrief om regelmatig onderzoeksresultaten én nieuwe acties in the picture te krijgen...
- Gebruik maken van sociale media
- ...

Beoogde doelstelling

Maximale verspreiding van onderzoeksresultaten in functie van betere bewustwording en aanzet tot een reële aanpak van werkbaar werk in de organisaties

Timing

Van eind 2015 tot half 2016

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 2: Ondersteuning van de leidinggevende in de dagelijkse aanpak van werkbaar werk door middel van lerende en ondersteunende netwerken én de uitwerking van instrumenten.

Omschrijving

Eén van de meest frappante vaststellingen na het gevoerde onderzoek (zie actie 4.1) is dat de invloed van de **leidinggevende** op de kwaliteit van het werk van de medewerker erg groot is en inspeelt op alle risicofactoren van werkbaarheid. Leidinggevend^{en} zijn dus **cruciaal bij de aanpak van werkbaar werk**. Ze zijn een brug naar motivatie en tevredenheid van de werknemer. Medewerkers (en verantwoordelijken) gaven dit in het werkbaarheidsonderzoek dat VIVO in 2014 uitvoerde, massaal aan.

Via deze actie wil VIVO leidinggevend^{en} bijeen brengen, onder deskundige begeleiding, in **lerende/ondersteunende netwerken**, waarin het kan gaan over (een selectie van) de in het onderzoek aangehaalde thema's. Leidinggevend^{en} wisselen er goede praktijken uit en krijgen feedback omtrent hun eigen werkwijze. Ze kiezen er samen voor de ontwikkeling van 'instrumenten' die verder kunnen gebruikt worden voor heel de sector.

In de loop van de volgende 2 jaren willen we 5 lerende en ondersteunende netwerken organiseren met telkens 8 à 10 deelnemers. We voorzien minimum 6 sessies per netwerk. De momenten worden in samenspraak met de deelnemers gepland, tijdens de werkuren.

De netwerkmomenten vinden afwisselend **plaats in lokalen van de organisatie van een van de deelnemers**. Op die manier wordt de voeling met de werkplek van de deelnemers groter.

Beoogde doelstellingen

- Het versterken van de leidinggevend^{en} in het omgaan met hun medewerkers ter verbetering van 'werkbaar werk'. .
- Medewerkers uit de sector ervaren een verbetering in de leidinggevende competenties van hun verantwoordelijke. Dit heeft een directe impact op diverse aspecten van de werkbaarheid van hun werk
- De te ontwikkelen instrumenten verspreiden en inzetten tot nut van gans de sector

Timing

Opstart begin 2016, spreiding van 5 lerende netwerken (+/-1 per provincie) over 2 jaar.

Betrokken partners

De diverse sociale partners van alle subsectoren in de social profit zullen binnen hun sector mee promotie voeren opdat we een gezonde mix van de diverse sectoren hebben per lerend netwerk. Ook bij de verspreiding van te ontwikkelen instrumenten werken zowel werkgeversfederaties als vakbonden mee aan de communicatie erover.

Actie 3: zelfversterking van de medewerker in relatie tot de communicatie, in het kader van werkbaar werk

Omschrijving

Uit het eerder geciteerde onderzoek kwam o.a. het belang van goede communicatie onder collega's, tussen werknemer en leidinggevende naar boven als een belangrijk middel om problemen bespreekbaar te maken en houden. Als nieuw te ontwikkelen vormingsthema werd in het kader van werkbaar werk daarbij de "**zelfversterking van de medewerker bij communicatie**" naar voren geschoven. Mogelijke linken met loopbaanbegeleiding kunnen worden gelegd.

Dit zou als **opleidingsthema** vorm kunnen krijgen in samenwerking, of met behulp van met de ontwikkelaars van het ESF-project "Straffe Koppen" (SERR, ACV, ABVV, ACLVB). Bij de ontwikkeling van dit thema zal aan de diverse subsectoren en hun fondsen bevestigd worden of ze al dan niet mee in te tekenen op dit 'transversaal' te organiseren aanbod.

In dit zelfde kader zal VIVO voor **individuele coaching** onderzoeken wat de beste financieringsvorm is om toch een aanzienlijk aantal werknemers van dit aanbod te kunnen laten genieten. Bijvoorbeeld : het vormingsbudget, subsidiemogelijkheden van de vormingsfondsen, ...

Beoogde doelstelling

Werknemers die lijden onder de 'risico-indicatoren' (vooral emotionele belasting en werkdruk) ondersteunen via opleiding of coaching, zodat hun competenties op het vlak van communicatie verbeteren en zij (potentiële) problemen bespreekbaar maken

Timing

Vanaf 2^{de} semester 2016

Betrokken partners

Ontwikkelaars van 'straffe koppen' en een nog te bepalen opleidingsverstrekker; de sectorale vormingsfondsen

Actie 4: het toevoeging van aan 'werkbaar-werk'-gerelateerde titels aan het VIVO-HR-aanbod (zie ook prioriteit 6, actie 6.5)

Omschrijving

Op basis van het eerder geciteerde eigen onderzoek werden volgende opleidingen reeds toegevoegd aan het HR-aanbod (eind 2015):

- Stress- en burn-out-beleid in de organisatie" Deze opleiding is gericht op verantwoordelijken/werkgevers, waarbij we breder willen gaan dan de juridische invalshoek van de verplichtingen die opgelegd werden via het Comité ter Bescherming en Preventie op het Werk.
- Een interactieve sessies rond "Agressie en pestgedrag" met de mogelijkheid over alle sectoren heen ervaringen uit te wisselen, daar waar de ICOBA-acties (zie actie ...) voorlopig enkele mogelijk zijn in PC's 319.01 en 331.

Dit wordt verder gezet voor de volgende convenantperiode (zie ook HR-aanbod)

Beoogde doelstelling

HR-verantwoordelijken, directies en leidinggevenden versterken in hun competenties om een gedragen beleid rond stress- en burn-out enerzijds, agressiebeheersing anderzijds uit te bouwen.

Timing

Loopt sinds eind 2015, verder te zetten in de loop van 2016-2017

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 5: beter omgaan met agressie in het kader van een retentiebeleid: good practices rond agressiebeheersing

Omschrijving

ICOBA, Iedereen Competent in het Beheersen van Agressie, is een initiatief dat in de schoot van de Vlaamse social profitfondsen vzw werd opgericht in opdracht van de sociale partners in het PC 319.01, tegelijk beheerders van het Sociaal Fonds VOHI.

Op basis van hun ervaringen en expertise rond agressiebeheersing worden de verschillende 'good practices' in de sectoren van PC 319.01 én PC 331 gebundeld en gedissemineerd naar de verschillende andere geïnteresseerde sectoren.

De ICOBA-medewerkers nemen o.a. deel aan projecten met andere sectoren vanuit de invalshoek agressiebeheersing, bv. 2 projecten vanuit de UCLL rond 'OVEREIND BLIJVEN IN DE ZORG: TUSSEN KWETSBAARHEID EN WEERBAARHEID', en een (nog goed te keuren) ESF-project rond 'Versterken van personeel in zorg- en welzijnssectoren door preventie van agressie op alle echelons van organisaties'.

Beoogde doelstelling

De opgedane expertise binnen PC 319.01 en PC 331 verder uitdragen naar de brede socialprofitsector. De eerste contacten zijn er geweest met bv. de Gezinszorg, en de socio-culturele sector. Verder overleg over rolverdeling tussen ICOBA, VIVO en fondsen van geïnteresseerde sectoren moet hiervoor plaats vinden.

Timing:

2016-2017

Betrokken partners

Vormingsfondsen, FE.BI vzw (voor het federale luik), ICOBA, externe partners (zoals UCLL) waarmee in projecten wordt samengewerkt.

Actie 6: Werk maken van innovatieve arbeidsorganisatie.

Omschrijving

Ook in vorige sectorconvenants was reeds ruimte gemaakt voor een thema als 'innovatieve arbeidsorganisatie', in Vlaanderen vooral op de kaart gezet door het initiatief 'Flanders synergie'. Binnen Flanders synergie werd sinds 2014 een project ZIRKO opgestart. ZIRKO is een driejarig project in de thuiszorg en residentiële ouderenzorg. Het staat voor zorgorganisaties innovatief, responsief, kwaliteitsvol en krachtig ontwikkelen. Het helpt organisaties inzicht te verwerven in de consequenties van hun organisatieontwerp en informeert over de mogelijkheden en de noodzaak om deze te gaan herontwerpen.

Vanuit de StIA (SERV)- werkbaarheidsmonitor wordt vastgesteld dat de **werkdruk in de zorgsector stijgt**, terwijl zorgverleners in de sector eerder dalende autonomie in hun werk rapporteren. Dit wijst erop dat heel wat zorgorganisaties moeilijk de gepaste organisatorische antwoorden vinden op de toenemende druk. Flanders Synergy wil in samenwerking met de KU Leuven de Vlaamse zorgorganisaties ondersteunen bij het stroomlijnen van zorg in functie van de zorgbehoevende, zodat de best mogelijke garanties geboden kan worden op vlak van kwaliteit van de arbeid.

Vivo is lid van de klankbordgroep van Zirko (Flanders Synergie) en zal in dit kader onder andere de 2 gelanceerde praktijklabo's in de Ouderenzorg ondersteunen.

Vanuit de ervaringen van de twee praktijklabo's wil VIVO in samenwerking met de sociale partners de opgedane expertise dissemineren en verder uitdiepen door onder meer denkprocessen op sectoraal niveau op te volgen en te ondersteunen.

Beoogde doelstelling

Via deelname aan de ZIRKO-stuurgroep en aan de 2 praktijklabo's in de ouderenzorg, wil VIVO enerzijds waken over het opzetten van concrete trajecten voor deelnemende organisaties, en anderzijds bekijken op welke manier dat lessen uit hun traject kunnen vertaald, verbreed en gecommuniceerd worden naar gans de sector. Ook lessen/voorbeelden van Flanders Care zullen daarin worden meegenomen

Timing

Van eind 2015 tot in 2017

Betrokken partners

Leden van de Klankbordgroep ZIRKO, Flanders synergie, Sociale partners van het SF Ouderenzorg, Flanders Care

22 Taxisector - SF PC 140.02

De taxisector wil met de prioriteit (2) ‘Door middel van een actief **retentie- en competentiebeleid** een duurzame tewerkstelling en **werkbaar werk** nastreven’ vooral het **hoge personeelsverloop** in de sector (27,3% in 2013) aanpakken. Behalve acties om aspirant-chauffeurs helder te informeren over de vigerende loon- en arbeidsvoorwaarden om verrassingen en uitstroom bij het begin van de loopbaan te voorkomen, wil het Sociaal Fonds vooral inzetten op permanente vorming en competentie-ontwikkeling.

Zo wil men bedrijven (inz. KMO’s en micro-ondernemingen) stimuleren om te investeren in opleidingen door ontwikkeling van een **opvolgingstool voor de personeels- en opleidingsadministratie** en de promotie van het gebruik van de **SF-‘opleidingsbudget’-subsiëring** door de ondernemingen. Daarnaast wil men het eigen **SF-opleidingsaanbod versterken** rond klantgerichtheid (‘klantvriendelijke stadsambassadeurs’), verkeersveiligheid, gezonde levensstijl...: de zelftest voor chauffeurs en de workshop ‘levenskwaliteit’, die binnen het ESF-project ‘Werkbaarheid in de taxisector’ in de vorige convenantsperiode werden uitgewerkt, worden daarmee breed gevaloriseerd.

Tot slot wil men de (opleidings)inspanningen verderzetten rond het **peter/meterschap**, met het oog op een snelle en kwaliteitsvolle integratie van nieuwkomers in de sector, maar tevens als erkenning en valorisatie van de vakbekwaamheid en ervaring van oudere werknemers. Binnen de convenantsperiode plant men om in samenwerking met de verhuissector en de brandstoffenhandel op jaarbasis een tweetal dergelijke opleidingen te organiseren met als output en als **resultaatsdoel/indicator 5 werknemers** uit de sector die een **peter/meterschapsopleidingstraject** hebben doorlopen.

Convenantstekst

Prioriteit 2: Door middel van een actief retentie- en competentiebeleid een duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector nastreven

Motivatie

Om de hoge uitstroom in het begin van de loopbaan aan te pakken, is het enerzijds belangrijk om te zorgen voor een kwalitatieve instroom, maar evenzeer is het van belang om de uitstroom tegen te gaan. We moeten er voor zorgen dat de chauffeur zijn job in de sector als een ‘werkbare job’ kan beschouwen.

We zullen dit doen door sterk in te zetten op competentie-ontwikkeling. De voorbije jaren werden in de sector de eerste stappen richting permanente vorming en een competentiebeleid gezet met een positief resultaat als gevolg. Het aantal permanente opleidingen steeg jaarlijks.

Toch is het niet evident om in een sector met hoofdzakelijk kleine KMO’s en micro-ondernemingen iedereen warm te maken en mee te krijgen in het competentieverhaal. Hiervoor zullen we de komende jaren extra inspanningen doen.

Resultaatsindicator

We zullen jaarlijks 5 p/meters opleiden.

Actie 1: Informatiebrochure voor de nieuwe werknemers in de sector

Omschrijving

Veel chauffeurs komen in de sector terecht zonder goed op de hoogte te zijn over de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden, de wetgeving in de sector, hun rechten en plichten als taxichauffeur,... Dit kan er toe leiden dat zij voor een aantal verrassingen komen te staan en na een korte carrière de sector snel weer verlaten.

We willen de nieuwe chauffeurs bij de start van hun loopbaan in de sector voldoende informeren door hen een brochure toe te sturen met relevante informatie.

Timing

2016-2017

Partners

De werknemers uit de sector.

Doelstelling

Door de nieuwe werknemers beter te informeren, hopen we de uitstroom bij het begin van de loopbaan in de sector terug te dringen.

[...]

Actie 3: Ontwikkeling van een opvolgingstool voor personeelsadministratie en opleiding, gericht naar KMO's en micro-ondernemingen

Omschrijving

De werkgevers uit de sector moeten op administratief vlak heel wat informatie bijhouden over hun chauffeurs (chauffeurspas, medische schifting,...) en hun voertuigen (keuring, vergunning, ijking taxameter,...). Voor kleine KMO's waar de baas ook zelf de (personeels)administratie op zich moet nemen, is dit niet evident.

Bovendien organiseren sommige bedrijven opleidingen voor hun chauffeurs of worden chauffeurs ingeschreven in externe opleidingen, zonder dat men achteraf registreert welke chauffeur aan welke opleiding deelnam.

Geïnspireerd door de tool die het Sociaal Fonds Transport en Logistiek heeft opgemaakt, zal de sector een dergelijk opvolgingsinstrument ontwikkelen voor de bedrijven uit de sector. 28

Timing

2016-2017

Partners

Het SFTL, de werkgevers uit de sector.

Doelstelling

Een tool aanbieden aan de bedrijven als ondersteuning bij hun personeelsadministratie en chauffeursopleidingen.

Actie 4: Stimuleren van het gebruik van het opleidingsbudget voor permanente vorming

Omschrijving

Er is een opleidingsbudget vanuit het Sociaal Fonds voorzien voor permanente vorming voor elk bedrijf dat voor zijn chauffeurs opleidingen organiseert. Het Sociaal Fonds voorziet maximum € 100 per chauffeur per opleidingsdag.

De permanente vorming moet kaderen binnen de volgende thema's: Anti-agressietrainingen, Opleidingen in klantvriendelijkheid, communicatie, sociale vaardigheden, Toeristische kennis, Defensief rijden en Ecodrive, Peterschapsopleidingen, Vervoer van mindervaliden, EHBO, Til- en Hefttechnieken, Invullen ongevalsangifte, Bijkomende taalopleidingen.

We zullen het gebruik van dit opleidingsbudget blijven promoten

Timing

2016-2017.

Partners

De bedrijven uit de sector.

Doelstelling

We hopen door te voorzien in dit opleidingsbudget, dat er jaarlijks meer permanente opleidingen worden georganiseerd voor de chauffeurs, in het bijzonder bij de KMO's en micro-ondernemingen.

Actie 5: Organisatie van de opleidingen 'Info on the go'

Omschrijving

In 2013 en 2014 werden in de kunststeden Antwerpen, Brugge, Gent, Leuven en Mechelen opleidingen voor de taxichauffeurs georganiseerd in het kader van het project 'Info on the go'. Tijdens deze opleidingen werden de taxichauffeurs gevormd tot klantvriendelijke ambassadeurs van hun stad. In totaal namen 604 taxichauffeurs deel aan de opleidingen. Het project werd dus een groot succes.

De opleidingen werden georganiseerd met financiële steun van Toerisme Vlaanderen, de respectievelijke kunststeden en het Sociaal Fonds Taxi. Door de afloop van het project zijn de subsidies van Toerisme Vlaanderen weggevallen, maar de sector heeft beslist om samen met de kunststeden dit project verder te zetten.

Timing

2016-2017

Partners

Groep Intro, de kunststeden, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling

Een positief project verderzetten, zodat ook de nieuwe chauffeurs de mogelijkheid krijgen om de opleiding te volgen.

Actie 6: Promoten van de door de sector ontwikkelde zelftest

Omschrijving

In het kader van het sectoraal ESF-project 'Werkbaarheid in de taxisector' werd in samenwerking met het BIVV een zelftest voor de chauffeurs ontwikkeld. De bedoeling van de zelftest is dat deze chauffeurs hun kennis over de wegcode (kennis voorrangregels, regels rond parkeren en stilstaan, plaats op de weg, gordeldracht) kunnen toetsen. Ook hun kennis van het Nederlands en hun klantgerichtheid worden geëvalueerd.

Hierbij worden steeds tips gegeven over hoe de chauffeur zijn kennis kan verbeteren. Voor iedere vraag kunnen ze ook vergelijken hoe ze scoren ten opzichte van de collega's.

De bedoeling van de zelftest is dat de chauffeurs zich bewust worden van hun competenties, en indien nodig ook sneller de stap naar permanente vorming zetten.

Timing

2016-2017

Partners

BIVV, de chauffeurs uit de sector.

Doelstelling

Het aantal chauffeurs dat aan de zelftest deelneemt, verhogen.

Actie 7: Organisatie van een opleiding 'verkeersveiligheid'

Omschrijving

In navolging van de ontwikkeling van de zelftest, zal een opleiding 'verkeersveiligheid' worden uitgewerkt in samenwerking met het BIVV.

Chauffeurs die na het invullen van de zelftest, nood hebben aan een extra opfrissing en bijscholing met betrekking tot de wegcode, zullen worden doorverwezen naar de opleiding (op maat van de sector).

Timing

2016-2017.

Partners

BIVV, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling

Permanente vorming aanbieden aan de chauffeurs in de sector.

Actie 8: Organisatie van een opleiding 'levenskwaliteit'

Omschrijving

In het kader van het ESF-project 'Werkbaarheid in de taxisector' werden in 3 pilootbedrijven in de sector, in samenwerking met IDEWE opleidingen rond 'levenskwaliteit' georganiseerd. De bedoeling is om chauffeurs bewust te maken van het belang van gezonde voeding en beweging, ook al lijkt dit voor hen niet evident tijdens de uitoefening van hun beroep.

Door de positieve evaluatie van deze opleidingen bij elk van de 3 pilootbedrijven, zullen we via een open opleidingsaanbod proberen ook andere bedrijven en chauffeurs warm te maken voor deze opleiding.

Timing

2016-2017

Partners

IDEWE, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling

Bewustmaking bij de chauffeurs van het belang van gezonde voeding en beweging. 31

Actie 9: Organisatie van p/meterschapsopleidingen (met specifieke aandacht voor oudere werknemers)

Omschrijving

Het onthaal en de begeleiding van nieuwe chauffeurs is van groot belang in hun integratieproces in het bedrijf. Hoe beter het onthaal en de begeleiding verlopen, des te sneller voelt de nieuwe werknemer zich thuis, levert hij een kwaliteitsvolle dienstverlening en is de kans groter dat hij lang in de sector tewerkgesteld blijft.

Daarnaast is de inzet van ervaren chauffeurs als p/meter voor nieuwe collega's een erkenning van hun vakmanschap en een valorisatie van hun ervaring. Dankzij hun p/meterschap gaan hun kennis en kunde niet verloren, maar worden deze systematisch overgedragen op de nieuwe krachten. De inzet als p/meter kan voor de betrokken chauffeurs ook een nieuwe uitdaging vormen in hun loopbaanontwikkeling. Tegelijkertijd zorgen we hiermee ook voor de retentie van oudere werknemers.

Daarom werd er in 2013 gestart met de organisatie van p/meterschapsopleidingen in samenwerking met de verhuissector, de sector van de brandstoffenhandel en Groep Intro. We blijven nu verder streven naar 2 p/meterschapsopleidingen op jaarbasis.

Timing

2 opleidingen op jaarbasis (voorjaar en najaar).

Partners

Groep Intro, de bedrijven uit de sector, de verhuissector en de sector van de brandstoffenhandel.

Doelstelling

We trachten jaarlijks 5 p/meters op te leiden.

23 Textielnijverheid - Cobot

De textielsector en COBOT operationaliseren met de formulering van een convenantsprioriteit rond werkbaar werk de CAO-afspraken van medio 2015: de sociale partners van de sector engageerden zich daarbij om een dienstverlening en projectmatige ondersteuning op te zetten voor bedrijven die werk maken van werkbaar werk. De sectorale opleidingscentra krijgen daarbij een structurele opdracht toebedeeld: enerzijds staan ze in voor het beheer van de middelen 'voor werkbaarheid' uit de sectorale inning van 0,1% van de loonmassa en voor de behandeling van subsidiëringaanvragen van bedrijven, anderzijds moeten ze **bedrijven stimuleren en begeleiden bij het ontwikkelen van concrete werkbaarheidsacties/trajecten**.

Op korte termijn wil COBOT bij een substantieel aantal textielbedrijven concrete werkbaarheidsprojecten op de werkvloer initiëren. Het WATCH-addendum 'werkbaarheid' uit de vorige convenantsperiode zal daarbij de inspiratiebron vormen voor de concrete aanpak en acties. In **resultaats(indicator)termen** wordt het engagement aangegeven om **in 40 textielbedrijven een werkbaarheidstraject op te starten en te doorlopen** (waarvan 30 KMO's met min 250 werknemers).

Daarnaast wordt **op langere termijn** ook gewerkt aan de **uitbouw van een structurele dienstverlening rond werkbaarheid**, waarbij COBOT het aanspreekpunt/loket wordt voor alle werkbaarheidsvragen van textielbedrijven en uitgroeit tot een expertisecentrum op het vlak van werkbaarheidsmanagement.

Convenantstekst

Prioriteit 6: 'Werkbaarheid': uitbouwen van een concrete sectorale dienstverlening

Motivatie

43,6% van de werknemers in textiel en confectie heeft werkbaar werk t.o.v. het gemiddelde van de Vlaamse werknemers van 54,6 %. Ook t.o.v. andere industriële sectoren (bv. chemie met 54,9%, metaal met 52,8% en voeding met 46,1%) scoort de textielsector lager.

Een verklaring hiervoor ligt in het gegeven dat textiel een uitgesproken arbeiderssector is met veel ploegenwerk en kortcyclische arbeid. Dit neemt niet weg dat, zeker met het oudere werknemersbestand en de verlenging van de loopbanen, werkbaarheid een belangrijk sectoraal werkthema is. In de textielCAO's van 08/07/2015 hebben de sociale partners afspraken gemaakt om een dienstverlening, begeleiding en projectmatige ondersteuning op te zetten met betrekking tot werkbaar werk. De sectorale sociale partners zullen hierover nog verdere afspraken maken m.b.t. de voorwaarden en modaliteiten. De sectorale opleidingscentra krijgen hierin alvast een stimulerende en begeleidende rol toebedeeld. Via deze actie willen wij in een substantieel aantal textielbedrijven concrete werkbaarheidsprojecten op de werkvloer initiëren. Voorts willen wij binnen het sectoraal opleidingscentrum stelselmatig een (structurele) dienstverlening omtrent 'werkbaarheid' uitbouwen.

Op basis van het addendum op het vorige convenant met de Vlaamse Regering, werd in de textielsector studiewerk verricht en sectorale expertise opgebouwd. Belangrijkste conclusies uit die werkzaamheden:

- Werkbaar werk is een thema dat sterk leeft in de textielbedrijven, maar onder andere benamingen (welzijn, sociaal beleid, risicopreventie,)
- Werkbaar werk is een kwestie van maatwerk
- Via een sectorale ondersteuning (inhoudelijk en financieel) kunnen bedrijven aangemoedigd worden om concrete acties op touw te zetten.

Resultaatsindicator

De sector zal tijdens de looptijd van het convenant concrete werkbaarheidsprojecten realiseren in 40 textielbedrijven. Hiervan zijn er 30 KMO's met minder dan 250 werknemers.

Actie 1: Werkbaarheidsprojecten in bedrijven initiëren en ondersteunen

Omschrijving

In de textiel CAO's (PC 120 en 214) van 08/07/2015 hebben de sociale partners afspraken gemaakt om projecten in bedrijven (financieel) te ondersteunen.

Hoewel de voorwaarden en modaliteiten nog moeten bepaald worden, krijgen de sectorale opleidingscentra hierin een stimulerende en begeleidende rol toebedeeld.

Via deze actie willen wij concrete werkbaarheidsprojecten op de werkvloer initiëren, telkens op maat van het bedrijf en de betrokken werknemers).

Het sectoraal opleidingscentrum zal bedrijven bij de ontwikkeling en uitvoering van deze projecten adviseren en assisteren.

Hiermee bouwen wij ook voort op ervaringen, opgedaan via het intersectoraal addendum 'werkbaarheid' (WATCH) tijdens de vorige convenantperiode.

Om het thema 'werkbaarheid' onder de aandacht te houden zullen wij trouwens, samen met IVOC en OCH, bepaalde acties uit het WATCH-bouwplan voortzetten.

Timing

- Voorjaar 2016:
 - informatieverstrekking naar de bedrijven (modaliteiten, ondersteuning, ...)
 - begeleiding/opvolging van de eerste werkbaarheidsprojecten.
- Najaar 2016:
 - verspreiding good practices
 - begeleiding/opvolging van ingediende werkbaarheidsprojecten
 - evaluatie stand van zaken.
- 2017:
 - voortzetting communicatieacties en begeleiding/opvolging van werkbaarheidsprojecten
 - evaluatie aanpak en effect.

Betrokken partners

Bij deze actie betrekken wij volgende partners:

- sociale partners (textielvakbonden en Fedustria)
- textielbedrijven
- dienstverleners (bv. externe preventiediensten)
- andere sectorale opleidingscentra (OCH en IVOC).

Beoogde doelstellingen

- Via deze actie willen wij tijdens de convenantperiode in 40 textielbedrijven concrete werkbaarheidsprojecten op de werkvloer initiëren.
Dit alles best ontwikkeld, aangestuurd en opgevolgd met respect voor het sociaal overleg in de ondernemingen (cfr. rol van het CPBW).
- Tijdens de convenantperiode in samenwerking met IVOC en OCH:
 - organiseren van 4 werkbaarheidsbistro's
 - verzenden van 6 werkbaarheidsmails (good practices).
- Op langere termijn beogen wij in zoveel mogelijk textielbedrijven:
 - het thema werkbaarheid regelmatig op de overlegagenda te krijgen van bv. het CPBW
 - het thema werkbaarheid in te bedden in het HR-beleid.
- En uiteraard hopen wij zo ook bij te dragen aan het opkrikken van de werkbaarheidsgraad van de textielsector.

Actie 2: Een (structurele) dienstverlening omtrent 'werkbaarheid' uitbouwen

Omschrijving

In de textielCAO's (PC 120 en 214) van 08/07/2015 werd eveneens afgesproken om een (structurele) dienstverlening omtrent werkbaarheid uit te bouwen. Hiertoe zullen de sociale partners nog concrete afspraken maken. Wellicht zal het gaan om een eerstelijns dienstverlening die verstrekt wordt door de sectorconsulenten. Dit kan o.m. inhouden:

- beperkt advies verlenen over vragen i.v.m. werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid
- bedrijven inspireren aan de hand van sprekende cases, best practices,
- bedrijven de weg tonen naar mogelijke oplossingen, pistes, ... voor werkbaarheidsproblemen
- bedrijven begeleiden naar het aanbod van bestaande tweedelijns dienstverleners en tools.

Vanuit deze opdracht zal Cobot vzw/Cobot-Bedienden vzw bv.: in haar maandelijkse news mail 'Textiel@Opleiding' telkens een item wijden aan 'werkbaarheid'.

Timing

- Deze dienstverlening zal, binnen een nog af te spreken sectoraal kader, uitgebouwd worden op basis van reële vragen, wensen en cases vanuit de textielbedrijven.
- Deze actie spoort samen met actie 1. De terreinbevindingen en evaluaties van actie 1 zullen mee vorm geven aan de uitbouw van actie 2.

Betrokken partners

Bij deze actie betrekken wij volgende partners:

- sociale partners (textielvakbonden en Fedustria)
- textielbedrijven
- experts inzake werkbaarheid.

Beoogde doelstellingen

Op termijn kan deze dienstverlening uitgroeien tot:

1. Een aanspreekpunt/loketfunctie voor alle soorten vragen m.b.t. werkbaarheid:
 - opvangen en beantwoorden van vragen
 - ontwikkelen van (nieuwe) diensten op basis van veel gestelde vragen.

2. Ondersteuning bieden in alle fasen van een mogelijke probleemstelling:
 - analyse van de uitgangsvraag
 - mee zoeken naar een plausibele oplossing(spiste)
 - doorverwijzen naar de juiste externe expert of tool
 - waar mogelijk en wenselijk, ondersteuning bieden bij de implementatie van een oplossing en het verankeren van de resultaten.
3. Uitgroeien tot een expertisecentrum inzake werkbaarheidsmanagement:
 - Terreinervaring bundelen en deze ter beschikking stellen van onze bedrijven:
 - globale expertise zoals bv. trends, good practices, ... uit literatuur, seminars, contacten met externe werkbaarheidsexperts, ervaringsuitwisseling tussen sectoren, ...
 - sectorspecifieke expertise, gebaseerd op reële cases uit bedrijven.
 - Nauwe contacten onderhouden met experts om meer gespecialiseerde vragen te behandelen.

KMO-bereik

In de 2 bovenvermelde acties binnen deze prioriteit streven wij er telkens naar om een substantieel aantal KMO's (< 250 werknemers) te bereiken. Zo willen wij concrete werkbaarheidsprojecten realiseren in 40 textielbedrijven, waarvan 30 KMO's met minder dan 250 werknemers.

Diversiteitsintentie

In de werkbaarheidsprojecten en de te ontwikkelen dienstverlening willen wij aandacht schenken aan de werksituatie van alle textielwerknemers:

- oudere en jongere werknemers
- kort-, midden- en hooggeschoolden
- werknemers van Belgische en niet-Belgische herkomst.

24 Textielverzorging - TFTC

De sociale partners van de textielverzorging en de sectororganisatie Training for Textile Care willen als onderdeel van de prioriteit (4) 'Het opleidingsbeleid van de KMO's vorm geven met aandacht voor diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' ook inzetten op werkbaar werk. De nieuwe regelgeving rond **preventie van psychosociale risico's** (KB 10 april 2014) vormde de aanleiding voor het opzetten van een **representatieve sectorale werknemersbevraging** naar psychische belastingproblemen in de wasserijen. Met dit onderzoek krijgen de stakeholders in de sector een accuraat beeld van de werkbeleving van de medewerkers als opstap voor een diepgaander diagnose van knelpunten en het ontwerp van concrete oplossingen. Binnen de sectorale CAO 2015-2016 engageerden de sociale partners zich reeds om middelen vrij te maken voor specifieke vervolgcities.

Daarnaast zal in het kader van de prioriteit (3) '**Bevorderen van competenties** van werknemers' met de opleiding 'Word wasinstructeur' werk gemaakt worden van de **uitbouw van het mentorschap en de professionalisering van het onthaal** in de sector. Daarbij wordt expliciet de link gelegd met het (nijpend) **vergrijzingsvraagstuk, de uitstroom van vijftigplussers** omwille van **fysieke belastingsklachten** en werkbaar werk. De peter/meterschapsformule kan niet alleen zorgen voor een vlottere integratie van instromers, maar biedt ook **opportunities** voor een (gedeeltelijke) **heroriëntering van de loopbaan van oudere werknemers** in de richting van een minder belastend functieprofiel, dat bovendien de kunde en ervaring van de betrokken valoriseert.

Convenantstekst

Prioriteit 3: Bevorderen van competenties van werknemers

Actie 8: De sector informeren, bevragen en steunen

De sector van de textielverzorging wordt harder getroffen door de vergrijzing van de loontrekkende populatie dan gemiddeld in Vlaanderen met ongeveer 30 % oudere werknemers in haar rangen, waar het Vlaams gemiddelde rond de 23 % schommelt. Er zijn op dit ogenblik nog geen sectorale initiatieven om problemen aan te pakken die ervaren werknemers eventueel zouden hebben. In de praktijk zien we wel duidelijk twee aandachtspunten: enerzijds de problematiek van de fysieke belasting voor vijftigplussers en anderzijds de uitstroom van die ervaren mensen met daaraan gekoppeld het verdwijnen van de elementaire vakkennis uit de sector.

Na een enquête georganiseerd door TFTC in samenwerking met de Belgische Federatie van de Textielverzorging in 2015 over de psychosociale risico's (KB van 10 april 2014) kwamen als knelpunten naar voor:

- Last van extreme temperaturen, lawaai- en geurhinder;
- Het werk uitoefenen in ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen;
- Onvoldoende aandacht voor ergonomie

Er wordt gezocht naar een mogelijkheid om de werkbaarheid van oudere werknemers te verbeteren door vaker lichter, machinaal werk aan te bieden maar gezien het grootste deel van de ondernemingen KMO's zijn, is dit niet zo evident. Nog belangrijker is dat deze oudere werknemers uitstromen zonder hun kennis en ervaring te hebben kunnen delen. Mede daarom hebben de sociale partners ingestemd met het TFTC voorstel om een opleiding 'word wasinstructeur' aan te bieden specifiek voor deze groep arbeiders. Hiermee tracht de sector de nodige vakkennis te kunnen borgen.

Voor wie is de basisopleiding ?

De opleiding is bedoeld voor ervaren medewerkers die op de werkvloer intern opleiding geven aan (nieuwe) collega's, stagiairs, leerkrachten, leerlingen,...en werkt onder het Paritair Comité 110.

Wat mag je verwachten ?

TFTC organiseert een tweedaagse basisopleiding die vertrekt vanuit jouw praktijkervaringen en die van je collega's. Je krijgt er meteen nuttige tools en tips bij:

- Je leert over het belang van een kennismakingsgesprek
- Je leert de stagiair op een juiste manier te ontvangen
- Je leert het belang van motiveren
- Je leert constructieve kritiek geven
- Je gaat op zoek naar nieuwe uitdagingen in de job
- Je ondervindt het belang van feedback
- Je krijgt een overzicht van de mogelijke opleidingscontracten

Prioriteit 4: Het opleidingsbeleid van de KMO's vorm geven met aandacht voor diversiteit en evenredige arbeidsdeelname (EAD)

Actie 3: werkbaar werk promoten

Het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk bepaalt dat "de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk moet identificeren met medewerking van de werknemers" en "passende preventiemaatregelen moet treffen".

Arbeid is voor werknemers niet enkel een bron van inkomsten maar ook een middel om zichzelf te ontplooiën, sociale contacten uit te bouwen en om actief deel te nemen aan de maatschappij. Om de werkgever te helpen om 'werkbaar werk' nog beter te organiseren, rekenen TFTC en FBT op hulp van de werknemers, omdat zij beschikken over kennis en expertise die de werkgever misschien niet heeft, en omdat zij beter dan de werkgever weten wat er onder collega's leeft en hoe mensen hun job ervaren.

TFTC heeft in 2015 in samenwerking met FBT een sectorale enquête opgesteld die helemaal voldoet aan de verwachtingen van de wetgever ! Deze bevraging kon/kan anoniem gebeuren en tot november 2015 kwamen reeds meer dan 2000 antwoorden binnen (ongeveer één derde van de bevroagden). Op die manier krijgen wij een zeer actueel sectorbeeld hoe arbeiders en bedienden het werk in een textielverzorgingsbedrijf ervaren. Alle stakeholders uit de sector zijn het er over eens dat de resultaten een houvast bieden bij mogelijke onderhandelingen met sociale partners en overheden over werkbaar werk, opleidingen, kwaliteit van de arbeid.

Deze actie loopt nog steeds en het is de bedoeling om in de loop van het huidige convenant de mogelijke knelpunten voor de sector te concretiseren en er oplossingen voor te bedenken. Er is trouwens met de sociale partners reeds een protocolakkoord afgesloten om middelen vrij te maken voor werkbaar werk.

25 Transport, logistiek & grondafhandeling luchthavens - SFTL

Het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek wil met de prioriteit (4) 'Retentiebeleid en werkbaar werk bevorderen' inzetten op het (langer) aan boord houden van de snel groeiende groep van arbeiders-45plus in vaak fysiek en psychisch belastende transport- en logistieke jobs.

Daarbij legt men de focus op 'valorisatie' van kennis en ervaring van oudere werknemers: naast **promotie** van de 'logistieke' **ervaringsbewijzen**, wil men de invoering van **peter/meterschapsformule in bedrijven stimuleren** en basisopleidingen en aanvullende trainingen (bijv. verkeersveiligheid) voor nieuwe en 'zittende' peters/meters organiseren. De **geformuleerde resultaatsdoelstelling en -indicator** hangt hiermee samen: men wil **op jaarbasis minstens 45 arbeiders voor het peter/meterschap klaarstomen**.

Daarnaast worden nog een aantal **sensibiliseringsacties** op de rails gezet. Enerzijds zal men het **HRM-instrument 'Evidence based langer werken'** (www.langer-werken.be) in het veld uitzetten om bedrijven te moedigen om werk te maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Anderzijds wil het SFTL de resultaten van het sectorale samenwerkingsproject met het Ervaringsfonds uit de vorige convenantsperiode valoriseren, door bedrijven (verder) te stimuleren om – via de KMO-portefeuille gesubsidieerde – **werkbaarheids- c.q. ergonomiescans** te laten uitvoeren en verbeteringstrajecten op te starten.

Convenantstekst

Prioriteit 4: Retentiebeleid en werkbaar werk bevorderen

Motivatie

De arbeiders uit beide sectoren kampen met een hoge belasting op zowel lichamelijk als mentaal vlak, wat de werkbaarheid van hun werk in het gedrang brengt. Ofschoon deze belasting op de oudere werknemers weliswaar extra zwaar weegt, staat er te gronde geen leeftijd op. Retentiebeleid en werkbaar werk moeten dus niet alleen bevorderd worden voor oudere arbeiders, maar voor alle arbeiders ongeacht de leeftijd.

De vergrijzing slaat zeer hard toe bij de vrachtwagenchauffeurs. Tegelijk is er bij de transporteurs te weinig instroom van jongeren. Voor deze bedrijven is het dus broodnodig om hun oudere chauffeurs zo lang mogelijk aan de slag te houden. Dit vormt een bijkomende reden om de transportbedrijven aan te sporen werk te maken van retentiebeleid en werkbaar werk.

De bedrijven uit beide sectoren investeren alsmear meer in de inzet van ervaren arbeiders als peter/meter bij wijze van instrument voor competentieborging, taakvariatie en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow. Dit moeten we blijven ondersteunen, met focus op onze peterschap/meterschapsopleidingen.

Resultaatsindicator

Per werkjaar leiden we minstens 45 arbeiders op tot peter/meter. Opvolging via eigen registratie.

Actie 1: Het HRM-instrument Langer Werken promoten

Omschrijving

We reiken bedrijven deze gids met praktische instrumenten voor een duurzaam HRM aan als middel om een stappenplan te realiseren dat arbeiders gemotiveerd en wel langer aan de slag houdt.

Dit instrument werd ontwikkeld in het kader van het ESF-project 'Evidence based langer werken', waaraan we samen met LOGOS deelnamen. Het is intersectoraal bruikbaar en werd op een eigen website geplaatst, met name www.langer-werken.be.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

LOGOS, bedrijven.

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven gebruiken dit instrument om hun arbeiders gemotiveerd en wel langer aan de slag houden.

Actie 2: De invoer van peterschap blijven bevorderen en peterschaps-/meterschapsopleiding voor ervaren beroepsbeoefenaars blijven organiseren

Omschrijving

- We informeren bedrijven over het nut van peterschap/meterschap.
- We zetten bedrijven aan om peterschap/meterschap in te voeren.
- We stimuleren bedrijven om arbeiders die als peter/meter worden ingezet aan de peterschaps-/meterschapsopleiding deel te laten nemen.
- We organiseren zowel in house als open opleidingssessies voor de 3 doelgroepen.
- We volgen de opleiding bij de bedrijven van de deelnemers op.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

Bedrijven.

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven zetten peterschap/meterschap in om werk te maken van retentiebeleid en van werkbaar werk.

M.b.t. de peterschaps-/meterschapsopleiding:

- doelgroep: ervaren vrachtwagenchauffeurs, logistieke arbeiders en behandelaars luchtvracht/bagage die als peter/meter worden ingezet voor de op- en begeleiding van
 - nieuw aangeworven collega's
 - IBO-cursisten
 - leerlingen en VDAB-cursisten die stage lopen.
- doel: de deelnemers verwerven de nodige didactische en pedagogische vaardigheden

om hun taak als peter/meter competent op te kunnen nemen.

Actie 3: Samenwerken met de Vlaamse Stichting Verkeerskunde (VSV) en Rondpunt vzw rond verkeersveiligheid

Omschrijving

- Met VSV een opleiding over dit thema ontwikkelen.
- Deze opleiding als 'train-the-trainer' geven aan de doelgroep, zodat zij als peter op hun beurt binnen hun bedrijf als doorgeefluik kunnen optreden.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

VSV, Rondpunt vzw, bedrijven.

Beoogde sectorale doelstelling

Doel: de bewustwording van het belang van verkeersveiligheid en de rol daarin van vrachtwagenchauffeurs vergroten.

Doelgroep: vrachtwagenchauffeurs die de peterschapsopleiding hebben gevolgd.

Actie 4: Bedrijven stimuleren om te investeren in werkbaarheid

Omschrijving

- Bedrijven met meer dan 20 werknemers attent maken op CAO 104.
- Alle bedrijven stimuleren om met gebruik van de KMO-portefeuille een scan op het vlak van werkbaarheid, met focus op ergonomie, te laten uitvoeren door een gespecialiseerde organisatie.
- Alle bedrijven stimuleren om een werkbaarheidsbeleid te ontwikkelen waarbij we voortbouwen op de ervaring en knowhow die we opbouwden in het kader van onze samenwerking met het Ervaringsfonds.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

Bedrijven.

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven investeren in werkbaarheid.

Actie 5: De logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur blijven promoten

Omschrijving

We informeren begeleidingsdiensten, bedrijven, arbeiders en werkzoekenden over de logistieke Ervaringsbewijzen als instrument voor retentiebeleid en stimuleren ze om hierop in

te zetten.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

VDAB, bedrijven.

Beoogde sectorale doelstelling

Het behalen van de logistieke Ervaringsbewijzen stimuleren als vorm van retentiebeleid.

26 Vastgoedsector - SF PC 323

Met de prioriteit (3) 'Advies op maat voor organisatie en individu' wil het Sociaal Fonds van de vastgoedsector inzetten op de stapsgewijze uitbouw van een **systematisch competentie- en HR-beleid** binnen de (veelal KMO- en micro-) ondernemingen binnen de sector via **consultatieve bedrijfsbezoeken** en de verfijning en **operationalisering van het daarbij gehanteerde 'competentiemodel op maat van de sector'** met aangepaste tools en checklists. Daarnaast plant men ook de (verdere) uitbouw van een dienstverlening voor werknemers via **jobcoaching-trajecten**. De doelstelling van deze loopbaanbegeleiding kan zowel remediërend zijn (bij dreigende burn-out, conflictsituaties, suboptimaal presteren) als preventief (met als output een competentiebilan en POP in functie van verdere loopbaanontwikkeling en promotie). Jobcoaching kan niet alleen het functioneren maar ook het welbevinden van werknemers verbeteren en wordt dan ook gezien als een middel om de werkbaarheid te verhogen. Als **resultaatsdoelstelling** voor deze prioriteit worden **5 jobcoachings per jaar** vooropgesteld.

Meer specifiek rond werkbaarheid wordt een engagement aangegaan om binnen de looptijd van het convenant (en in overleg met andere sectorfondsen 'met ervaring') een **werkbaarheidsscan** te ontwikkelen in functie van evaluaties op niveau van de organisatie en van de werknemer.

Convenantstekst

Prioriteit 3: Advies op maat voor organisatie en individu.

Motivatie

Advies aan mens en advies aan organisatie: het hadden op het eerste zicht twee prioriteiten kunnen zijn. Omdat het hem evenzeer gaat om de mens in de organisatie lijkt het toch beter beiden samen te behandelen.

Omdat de vastgoedsector een KMO-sector is, met heel veel micro-ondernemingen. Eigen aan dit soort organisaties is dat competenties om een gestructureerd strategisch HR-beleid op te zetten niet altijd aanwezig zijn en dat – als ze dat wel zijn – de tijd er toe dikwijls ontbreekt, en dat als de wil er is, de middelen om die kennis in te kopen niet altijd beschikbaar zijn. Veelal is het beredderen, vaak zelfs niet. Het lijkt de kwadratuur van de cirkel wel.

En ook omdat de werknemer in de micro-onderneming zich wel eens aan zijn lot overgelaten voelt, omdat hij een duidelijk kader mist, of omdat het hem aan een klankbord ontbreekt, of omdat hij moeilijk kan inschatten waar het met zijn loopbaan naar toe gaat, of omdat hij groei in de breedte onvoldoende als groei ervaart. Of misschien omdat die groei er helemaal niet is, niet in de breedte, en niet in de hoogte.

De werkgever – of noem het de organisatie - heeft baat bij ondersteuning om hem te leren de HR bewegingen (in-, door- en uitstroom) te begeleiden, om hem daarin autonomer en performanter te maken. Een grondige observatie van bedrijven in de sector heeft ondertussen

voldoende input opgeleverd om laagdrempelige instrumenten te ontwikkelen die daarbij kunnen helpen. Gereedschap gebruiken moet echter ook geleerd worden, en dat geldt ook voor deze tools.

De mens, die ondertussen met het klassieke LLL-verhaal, dat van het levenslang leren, vertrouwd is geraakt, heeft nog onvoldoende besef van het nieuwe LLL –verhaal, dat van de leuke lange loopbanen. Hij kan ondersteuning gebruiken bij elk van de drie l'en Leuk (= met goesting aan de slag blijven), Lang (= langer aan de slag blijven) en Loopbaan (= loopbaanzekerheid die de plaats inneemt van werkzekerheid).

Resultaatsindicator

Resultaatsindicator bij de prioriteit advies op maat voor organisatie en individu: het aantal jobcoachings per kalenderjaar.

Met jobcoaching (zie actie 3 hieronder) wordt hier enkel die begeleiding bedoeld waarvoor het recht bij sectorale cao bepaald is, nl. de persoonlijke begeleiding van één (of meerdere werknemers) naar een optimaler functioneren. Het gaat om die trajecten die 20 uur duren en die aangeboden worden in drie specifieke situaties: 1) bij nakende of dreigende burn-out, bij relationele moeilijkheden (conflict) met collegae, ondergeschikte(n) of overste(n), en 3) bij promotie. Hier gaan we voor een meting van het aantal jobcoachings in de strikte zin van het woord zoals hierboven beschreven, en niet van de eventuele vervolgtrajecten, POP's of opleidingen die er uit voortvloeien.

We streven voor de looptijd van dit convenant naar 5 volledige trajecten per kalenderjaar, dus 10 over de volledige looptijd (1 januari 2016 tot 31 december 2017). Discretie is hierbij vanzelfsprekend essentieel, maar voor intern gebruik worden alle trajecten geregistreerd met een minimum aantal gegevens (naw-gegevens van werknemer, werkgever en coach, begindatum en afrondingsdatum) en van alle trajecten wordt een eindverslag opgesteld en in een beveiligde omgeving opgeslagen. Voor rapportering worden enkel geanonimiseerde gegevens gebruikt.

SMART-check bij deze doelstelling :

Specifiek

Meetbaar

Aanvaardbaar/Ambitieuus / ?

De doelstelling op zich lijkt aanvaardbaar, of ze ambitieus is (in de betekenis : 'zorgt ze voor voldoende verandering') valt moeilijker te evalueren omdat de eventuele vervolgtrajecten hier minstens even essentieel zijn als de trajecten zelf.

Realistisch

Tijdsgebonden

Actie 1: Actief competentiebeleid verder ingang doen vinden

Omschrijving

Dat levenslang leren een vlot rijdend treintje is, konden wel elders in dit convenant al meegeven. We maakten toen meteen de kanttekening dat het verhaal van het levenslange

leren naar onze zin toch nog dikwijls te remediërend en te weinig strategisch is. Daarom wordt tijdens de looptijd van dit convenant een deel van de gewone bedrijfsbezoeken vervangen door consultatieve bedrijfsbezoeken. Deze consultatieve bedrijfsbezoeken onderscheiden zich van de gewone bedrijfsbezoeken door, naast de sectorconsulent ook de aanwezigheid van een HR consultant te voorzien, die tijdens een persoonlijke coaching van een drietal uur de principes van een competentiemodel en de mogelijkheden die dit biedt zal toelichten, [doelstelling] met de bedoeling de werkgever (of zijn personeelsverantwoordelijke) mee te nemen in een meer strategisch competentieverhaal, om bijvoorbeeld te komen tot een BOP of tot een POP voor één of meerdere van hun medewerkers. De bedrijven die zich daarvoor openstellen zullen steeds op steun en advies kunnen blijven rekenen, al is de uiteindelijke doelstelling hen daarin autonoom te maken.

Timing

Deze consultatieve bedrijfsbezoeken zijn nieuw en zeer arbeidsintensief, gezien ze een dubbele personeelsbezetting vragen. Een analyse van de ROI na 6 maand zal moeten uitmaken (1) of en zo ja (2) op welke manier daarmee verder gegaan zal worden.

Actie 2: Eigen tools uitbreiden en verbeteren

Omschrijving

Op basis van een nauwkeurige observatie van het terrein is de voorbije twee jaar hard gewerkt aan de ontwikkeling van een praktisch bruikbaar **competentiemodel** voor de sector. Van dit model zijn instrumenten afgeleid die toelaten zonder theoretische voorkennis de principes van een strategisch personeelsbeleid toe te passen, en dit zowel bij instroom als bij doorstroom. Gedurende de twee jaar van de looptijd van dit convenant [timing] zal op hetzelfde model verder gebouwd worden, om nog meer instrumenten te ontwikkelen, en om de **bestaande instrumenten te informatiseren**, om de bedrijven toe te laten nog meer zelf de troeven in handen te nemen [Beoogde doelstelling: de bedrijven professioneler en autonomer maken bij het omgaan met competenties]. Bij de geplande ontwikkelingen kunnen we o.a. vermelden: een toepassing die toelaat **functiebeschrijvingen** te genereren, een vraagbaak waaruit sets competentiegerichte rekruterings- en evaluatievragen gegenereerd kunnen worden, een complete laagdrempelige **HR scan**, een **hrAgenda** (agenda met wekelijks een set nuttige en pragmatische tips ronds personeel en personeelsbeleid) en **checklists**. Advies en initiatie bij al deze tools zal steeds voorzien worden, ofwel onder de vorm van een gepersonaliseerd onderhoud, tijdens workshops, tijdens de lerende HR netwerken of nog tijdens de consultatieve bedrijfsbezoeken (cf. P3 – A1).

Actie 3: Jobcoaching en loopbaanbegeleiding

Omschrijving

Tijdens de looptijd van dit convenant [timing] wensen we ook meer mogelijkheden te bieden aan de individuele werknemer die advies, steun of ondersteuning nodig heeft of zou kunnen hebben. De sector heeft weliswaar een traditie van **individuele begeleiding** aan werknemers, want al sinds 2009 is dat recht bepaald bij sectorale CAO. Die begeleiding was echter niet precies omschreven, en de term loopbaanbegeleiding die in die tekst gebruikt wordt leidt enigszins tot verwarring.

Daarom was in dezelfde tekst ook nog voorzien dat de concrete invulling van de term de verantwoordelijkheid van de Raad van het Bestuur van het sectorfonds was.

De interpretatie die we aan de term loopbaanbegeleiding uit de CAO van 2 april 2009 gegeven hebben, is de vorm van begeleiding die we **jobcoaching** genoemd hebben, en die

wordt aangeboden in drie mogelijke scenario's: (1) bij sub-optimaal functioneren (tegenover team, collega's of jobinhoud), (2) bij dreigende burn-out en (3) om iemand bij een promotie te begeleiden. De begeleiding is dus in de eerste plaats remediërend (uitgaand van een bestaande of voorbije situatie).

Die jobcoaching wensen we te behouden en verder te ontwikkelen en te verfijnen (het product verbeteren), maar ook aan te vullen met een **interne loopbaanbegeleiding**. Deze loopbaanbegeleiding moet – in tegenstelling tot de jobcoaching – eerder als preventief (uitgaand van een mogelijke situatie) gezien worden. Beide vormen van begeleiding kunnen leiden tot een POP. Dit POP willen we ook verder kunnen blijven voorstellen als oplossing voor de werknemers zonder daar een tijdrovende coaching aan te moeten koppelen. Daarom willen we de werknemers de mogelijkheid blijven bieden een **compentiebilan** te laten opmaken met aansluitend een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Betrokken partners: voor de jobcoaching plannen we verder te werken met VOKANS vzw. Voor het verder verbeteren van het product en voor de interne loopbaanbegeleiding wordt gezorgd voor bijkomende vorming van de consultants en consulenten van het sectorfonds.

Wie zien [doelstelling] in deze aanpak vooral een manier om (1) de werknemer (a) beter te laten functioneren en zich (b) beter te voelen en (2) als middel om de werkbaarheid binnen de sector beter in kaart te brengen en zo te verbeteren.

Actie 4: Werken aan werkbaarheid (engagementsverklaring)

Dat meezijn en bijblijven twee aspecten van werkbaarheid zijn waaraan de vastgoedsector ruim aandacht besteedt, is ondertussen – hopelijk – voldoende duidelijk. Dat stress en ergonomie als losse elementen op regelmatige basis in ons vormingsaanbod voorkomen, lieten we in de SWOT analyse ook al vallen. Om werkbaarheid in zijn geheel te benaderen, zal tijdens de looptijd van dit convenant werk gemaakt worden van de ontwikkeling van een werkbaarheidsscan die de bedrijven moet toelaten in te schalen hoe het zit met de werkbaarheid binnen hun organisatie, en die werknemers moet toelaten te evalueren hoe werkbaar zij hun werk ervaren. Voor het ontwikkelen van deze tool zal in de eerste plaats een inventaris opgemaakt worden van beschikbare instrumenten en advies ingewonnen worden bij sectoren die dergelijke oefening eerder al maakten.

27 Verhuissector - Ambassador

De sociale partners van de verhuissector willen met de prioriteit (3) 'Retentiebeleid en werkbaar werk bevorderen' de vroegtijdige uitstroom van nieuwkomers voorkomen en oudere verhuisarbeiders ondersteunen om langer aan de slag te (kunnen) blijven. De geplande acties bouwen verder op en valoriseren het Ambassador-project 'Thuis in de verhuis', dat in het kader van het addendum bij het vorige sectorconvenant werd uitgevoerd.

Behalve **sensibiliseringsinitiatieven** rond werkbaar werk en retentie (disseminatie van inzichten, actiecatalogi en good practices rond via o.m. **leernetwerkavonden**) plant Ambassador in de huidige convenantsperiode de systematische uitrol van de ontwikkelde en experimenteel toegepaste tools rond **onthaalbeleid**, **coaching/peter/meterschap** en **verbetering van de interne communicatie** en de ondersteuning van de ondernemingen binnen de sector bij de toepassing van dit soort maatregelen.

Als **resultaatsdoelstelling** en **-indicator** wordt de realisatie **30 interactieve bedrijfscontacten** via prospectiebezoeken in ondernemingen en via netwerkinitiatieven vooropgesteld.

Convenantstekst

Prioriteit 3: Retentiebeleid en werkbaar werk bevorderen

Motivatie

Met de krapte op de arbeidsmarkt zullen bedrijven steeds sterker moeten gaan inzetten op het behoud van hun personeel, en de nodige inspanningen moeten leveren om de vroegtijdige uitval van pas aangeworvenen te counteren. Vanuit de sector willen we de bedrijven het advies meegeven dat investering in het personeel de nodige inspanningen vraagt, maar dat deze inspanningen ook zullen lonen. We zien dat werkgevers zich in de eerste plaats concentreren op het op korte termijn binnenhalen van voldoende opdrachten; hun personeelsbeleid komt dan op de tweede plaats. Nochtans zullen ook verhuisarbeiders langer aan de slag moeten blijven. Dit zal enkel mogelijk zijn wanneer er aan de nodige voorwaarden worden voldaan. Daarom wensen we vanuit de sector aandacht te besteden aan de thematiek van retentiebeleid en werkbaar werk, en zullen we de bedrijven met de nodige tools en op maat ondersteunen.

Resultaatsindicator

Jaarlijks streven we minstens 30 interactieve bedrijfscontacten na. Dit zijn eerste face to face contacten tussen sectorconsulenten en bedrijfsvertegenwoordigers, zoals deze plaatsvinden tijdens prospecties of lerende netwerken. We volgen dit op via een eigen registratiesysteem.

Actie 13: Organisatie van lerende netwerken

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven sterker maken op vlak van retentiebeleid.

Omschrijving actie met rol/inbreng sector

Elk kwartaal organiseert de sector een leernetwerkavond. Verschillende vertegenwoordigers van verhuisfirma's worden samengebracht rond een thema dat verband houdt met retentiebeleid. De bedoeling is om aan de hand van ervarings- en informatie-uitwisseling te leren van elkaar. De mogelijkheid wordt onderzocht om deze lerende netwerken te versterken tot een specifiek opleidingsaanbod.

Partners

bedrijven, externe sprekers

Timing

2016-2017

Actie 14: Promotie van onthaalbeleid

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven sterker maken op vlak van onthaalbeleid.

Omschrijving actie met rol/inbreng sector

Veel verhuisbedrijven hebben zo goed als geen onthaalbeleid. Nieuwe werknemers worden meteen aan het werk gezet volgens de filosofie: 'zwemmen of verzuipen'. Op deze manier is de uitval natuurlijk groot. We wensen werkgevers ervan te overtuigen dat het anders en beter kan. De sector stelt een onthaalbrochure ter beschikking die op maat van het bedrijf opgemaakt kan worden, en een beknopte handleiding om de onthaalprocedure in goede banen te leiden. De communicatie over deze instrumenten gebeurt via de prospectiemap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, infoflashes via mail, en de website.

Partners

bedrijven

Timing

2016-2017

Actie 15: Promotie van coaching en peter/meterschap

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven sterker maken op vlak van coaching en peter/meterschap.

Omschrijving actie met rol/inbreng sector

Verhuisbedrijven maken nog te weinig gebruik van coaching en peter/meterschap in kader van een uitgewerkt retentiebeleid. De sector stelt een document ter beschikking dat een werkgever kan hanteren om aan te geven wat hij precies van een bedrijfsinterne coach verwacht ten aanzien van een nieuwe werknemer. Aan de hand van een helder opvolgingsdocument dat de te verwerven competenties structureert, kunnen peter/meter en poulain vervolgens aan de slag. Een derde document stelt de werkgever in staat om de nieuwe medewerker adequaat op te volgen en waar nodig bij te sturen.

Partners

bedrijven

Timing

2016-2017

Actie 16: Promotie van interne communicatie

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven sterker maken op vlak van interne communicatie.

Omschrijving actie met rol/inbreng sector

Te veel verhuisarbeiders vallen uit omdat het onvoldoende duidelijk is wat de werkgever nu eigenlijk van hen verwacht. Met een handig sectoraal instrument kan de werkgever stilstaan bij een goede interne communicatie, werkinstructies meegeven, en het belang van een correcte administratieve afhandeling verduidelijken. De communicatie over deze instrumenten gebeurt via de prospectiemap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, infoflashes via mail, en de website.

Partners

bedrijven

Timing

2016-2017

Actie 17: Disseminatie resultaten sectorale werkbaarheidsstudie

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven sterker maken op vlak van werkbaar werk.

Omschrijving actie met rol/inbreng sector

Gedurende de vorige convenantperiode werd er een onderzoek uitgevoerd naar de werkbaarheid binnen de verhuissector. De sterktes, zwaktes, opportuniteiten en bedreigingen werden duidelijk omschreven. Daarenboven werden er mogelijke acties voorgesteld die een verbetering van de werkstress kunnen betekenen, de werk- en privésfeer beter kunnen balanceren, en die de werknemers meer kunnen motiveren. De bedoeling van deze actie is dus om het thema van werkbaar werk aan te kaarten binnen de sector, en actieve ondersteuning te bieden aan bedrijven die een stap verder wensen te gaan. De communicatie over de resultaten van het onderzoek en uitleg over mogelijke werkbaarheidsacties gebeurt via de prospectiemap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, infoflashes via mail, en de website.

Partners

bedrijven

Timing

2016-2017

Actie 18: Verspreiding van goede praktijken en voorbeeldinstrumenten

Beoogde sectorale doelstelling

Bedrijven sterker maken op vlak van retentiebeleid en werkbaar werk.

Omschrijving actie met rol/inbreng sector

Goede praktijken en reeds ontwikkelde instrumenten kunnen aangewend worden om anderen te inspireren. Dit kan zowel binnen de sector als intersectoraal gebeuren. Het warm water hoeft immers niet telkens opnieuw uitgevonden worden. We wijzen onze bedrijven bijvoorbeeld graag de weg naar websites zoals 'talentontwikkelaar' en 'de juiste stoel', en bieden verdere ondersteuning aan.

Partners

bedrijven, andere sectoren

Timing

2016-2017

28 Voedingsnijverheid - IPV

'Langer werken met goesting' stond bij IPV reeds bij het addendumproject 'werkbaarheid' uit de vorige convenantsperiode in de picture. Het **vergrijzings**proces zet zich immers volop door in de voedingsindustrie. Leeftijdprojecties voorzien een verdere interne vergrijzing van het personeelsbestand, met een substantiële toename van het aandeel 55-plussers.

Om werknemers een loopbaan lang aan de slag te houden zijn niet alleen meer opleidingsinspanningen nodig, maar moet er ook aandacht zijn voor een **langetermijnvisie op het beheer van competenties** en zal de sector de bedrijven blijven stimuleren om in te zetten op een **duurzaam HR-beleid** en om initiatieven te nemen om de **kwaliteit van de jobs** te verbeteren.

Behalve het continueren van de **sensibiliseringsacties** rond 'duurzame loopbanen' (o.m. via het webplatform www.langerwerkenmetgoesting.be en met focus op het sociaal overleg binnen de voedingsbedrijven), wil IPV vooral inzetten op de **ondersteuning van ondernemingstrajecten** en dit via verschillende sporen:

- uitbouw van een duurzaam HR- en organisatiebeleid, o.m. op basis van de eigen IPV-tools HR-scan en organisatiescan en advisering rond opleidingsplanning en werkplekklaren;
- acties om de arbeidsomstandigheden te verbeteren op het terrein van fysieke belasting/repetitief werk (cfr. de ergonomiescan), humanisering van ploegenarbeid, problematiek van extreme temperaturen;
- preventie van stress en burn-out met de ontwikkeling van een begeleidingsaanbod rond werkdrukmanagement en (re)integratie van werknemers met gezondheidsproblemen en langdurig zieken.

Als **resultaatsdoelstelling en -indicator** wordt daarbij een jaarlijks bereik vooropgesteld van **500 bedrijven** (400 KMO's <100 werknemers en 100 ambachtelijke ondernemingen <10 werknemers), die op de IPV-diensten beroep doen: adviestrajecten rond opleidings- en leerbeleid, HR-scan, organisatiescan..., bedrijfsbegeleiding van leerjongeren bij 'duaal leren'-trajecten, participatie aan IPV-opleidingen.

Convenantstekst

Prioriteit 2 - Inzetten op een duurzaam HR- en organisatiebeleid, met aandacht voor werkbaar werk en kwaliteit van de arbeid

Motivatie

Om de tewerkstelling op langere termijn te garanderen en langer werken mogelijk te maken, zijn meer opleidingsinspanningen nodig, maar moet er ook aandacht zijn voor een meer lange termijnvisie op het beheer van competenties. De sector zal haar bedrijven, in het bijzonder ook KMO's, blijven stimuleren om in te zetten op een duurzaam HR-beleid: een beleid met voldoende aandacht voor kansengroepen. Het doel: erkennen, inzetten en verder ontwikkelen van élk talent, een loopbaan lang.

Daarnaast zal de sector inzetten op initiatieven die de kwaliteit van de arbeid binnen de voedingsbedrijven moeten verbeteren, en dit via verschillende ingangen: arbeidsorganisatie, ergonomie, stress, ploegenarbeid... Ook hier hanteert de sector de filosofie dat duurzaamheid nagestreefd moet worden voor iedereen. Langer werken is geen kwestie van oudere werknemers alleen.

Resultaatsindicator

Jaarlijks bereik van 500 werkgevers via de IPV-diensten (opleiding en advies/begeleiding), waarvan 400 KMO's (<100 wn) en 100 ambachtelijke bedrijven (<10 wn). 'Bereikt' wil zeggen:

- een of meerdere medewerkers van het bedrijf namen deel aan een of meerdere IPV-opleidingen, en/of:
- het bedrijf startte met een adviestraject in het kader van de IPV-adviescheques (opleidings- en leeradvies, HR-scan, organisatiescan, ergonomiescan), en/of:
- het bedrijf werd begeleid in het kader van de opleiding van een leerjongere (voorheen in het kader van ILW, voortaan ook in het kader van 'dual leren')

Actie 1: Sensibilisering inzake een duurzaam HR- en organisatiebeleid

Omschrijving

Bedrijven, in het bijzonder de KMO's, overtuigen van het belang van een duurzaam HR- en organisatiebeleid via mailings, nieuwsbrieven, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken. Daarnaast ook het sociaal overleg hieromtrent ondersteunen via de website www.langerwerkenmetgoesting.be.

Timing

looptijd van het convenant

Betrokken partners

IPV

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Gelet op het belang om zo veel mogelijk bedrijven in de sector, ook de KMO's, mee te krijgen in een duurzaam HR- en organisatiebeleid en gelet op de vele drempels om hier werk van te maken, is het van belang om telkens opnieuw een gelijkaardige boodschap te herhalen. De sector benadert haar bedrijven via diverse kanalen, nu eens in de breedte, dan weer specifiek. Door ook in te zetten op het sociaal overleg op bedrijfsniveau wil de sector de dynamiek ook van binnenuit de bedrijven aanzwengelen en het draagvlak voor initiatieven vergroten.

Actie 2: Bedrijven verder stimuleren om een duurzaam HR- en organisatiebeleid uit te bouwen

Omschrijving

Voortzetten en verfijnen van de huidige strategie, namelijk opleiding voor personeelsverantwoordelijken, intervisie en netwerking en gratis aanbieden van ondersteunende tools (instrumenten ontwikkeld in het kader van ESF-projecten zoals www.langerwerkenmetgoesting.be, www.beteronthaal.be en www.competentindevoeding.be) en in het bijzonder voor KMO's: de HR-scan en de organisatiescan van IPV en advies rond opleidingsplanning en werkplekleren (maatwerk). Daarnaast zullen opportuniteiten voor nieuwe ondersteunende initiatieven via partnerschappen en/of bijkomende hefboomen onderzocht worden. Hierbij zullen aandacht voor werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid en

het bereik van KMO's systematisch een aandachtspunt zijn.

Timing

looptijd convenant

Betrokken partners

experten inzake personeels- en organisatiebeleid, Flanders Synergy, Flanders' Food

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Gelet op het belang om zo veel mogelijk bedrijven in de sector mee te krijgen op het spoor van een duurzaam HR- en organisatiebeleid en gelet op de vele drempels om hier werk van te maken hanteert de sector een gediversifieerde strategie, die ook rekening houdt met de specifieke noden van KMO's. Daarbij wordt steeds gestreefd naar maatwerk.

Actie 3: Bedrijven ondersteunen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren

Omschrijving

Bedrijven informeren en adviseren over verbetering van de soms specifieke arbeidsomstandigheden in voedingsbedrijven, bijvoorbeeld het werken in warme, koude of vochtige omgevingen, fysiek zware arbeidsposten (heffen/tillen, repetitief werk), ploegenarbeid,... Voor sommige aspecten moet het terrein eerst nog verder verkend worden (bijvoorbeeld voor werken in warmte/koude, ploegenarbeid), voor andere thema's is er al een dienstverlening (bijvoorbeeld de ergonomiescan van IPV).

Timing

looptijd convenant

Betrokken partners

experten inzake de verbetering van arbeidsomstandigheden

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector beseft dat bepaalde arbeidsomstandigheden kwalijke gevolgen kunnen hebben voor de gezondheid. Door oplossingen hiervoor te zoeken en bedrijven hierover te informeren en hen hierin te begeleiden, wil de sector ervoor zorgen dat mensen op een gezonde manier hun loopbaan kunnen voltooien.

Actie 4: Bedrijven begeleiden inzake stress en burn-out

Omschrijving

De hoge eisen die gesteld worden aan voedingsbedrijven laten zich soms ook voelen op het niveau van de werknemers. De werkbaarheidsmonitor van de SERV laat zien dat de werkdruk binnen voedingsbedrijven hoog is. Dit kan tot stress en burn-out leiden. De sector zal dit thema verder verkennen en vanuit IPV een begeleidingsaanbod ontwikkelen.

Timing

looptijd convenant

Betrokken partners

experten inzake stress en burn-out

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Het ligt voor de hand dat preventie van stress en burn-out de voorkeur geniet, maar de

sociale partners drukten in het sectorakkoord toch ook de wens uit te willen werken rond de integratie van langdurige zieken en werknemers met ernstige gezondheidsproblemen.

29 Overzicht convenanten: zonder/met prioriteit en resultaatsdoelstelling i.v.m. werkbaar werk

Sector(fonds)	Prioriteit	Resultaatsdoelstelling en -indicator
Aanvullend bedienden - Cevora	-	
Audiovisuele sector - mediarte.be	'Werkbaar werk'	Uitvoering enquête psychosociale risico's en opmaak/ validering van een actieplan in 2016, uitrol van het actieplan in 2017.
Autobus en autocar - SF Bus & car	'Werkbaarheid vergroten in de sector en inzetten op retentie'	Ontwikkeling en uitrol van digitale individuele opvolgingssysteem voor opleidingen 'ProPass' (vervaldata rijbewijs, saldo van verplichte bijscholingstraject, andere trainingen), met een beoogd bereik van 10% van de chauffeurs in de sector tegen 2017.
Autosector en aanverwante - Educam	'Werk maken van werkbaar werk'	Toename van EDUCAM-bedrijfsbezoeken i.f.v. opleidingsadvies en HR-professionalisering met 5% (t.a.v. referentiejaar 2015).
Betonindustrie - SFBI	-	
Bouwsector - FVB-Constructiv	-	
Brandstoffenhandel - SF 127	'Instroom en werkbaarheid'	Organisatie van 2 peter- en meterschapsopleidingen binnen de convenantsperiode.
Buurtwerk en -diensten - VormDC	'Werkbaar werk'	Realisatie van meet- en verbetertrajecten o.b.v. de DC-werkbaarheidsscan in 50 dienstenchequebedrijven.
Chemie - SIRA, Covalent, PlastIQ	'Inzetten op loopbaan en werkbaar werk voor de werknemers van de sector en meer specifiek voor de oudere werknemers'	Organisatie van 10 communicatie-acties rond werkbaar werk naar de sector op jaarbasis.
Elektriciens – Vormelek/Volta	-	
Groene sectoren - EDUplus	-	

Sector(fonds)	Prioriteit	Resultaatsdoelstelling en -indicator
Horeca - Horeca Vorming Vlaanderen	'Kwalitatieve leer- en werkomgevingen ondersteunen'	Organisatie van 50 opleidingen in de 2016-2017 rond de thema's mentorship, werkplekleren, HR in de horeca, werkbaarheid.
Houtsectoren - OCH	'De houtsectoren werken aan werk met goesting!'	Organisatie van 5 'werkbaarheids-bistro's' gedurende de looptijd van het convenant.
Internationale handel - Logos	-	
Kappers - FBZ 314	'Werkbaarheid'	Ontwikkeling 2 risico-inventarisatietools (Risktrainer voor de schoonheidsspecialist - Risicobeperking Fitness).
Kleding & confectie - IVOC	'Competentiebeleid en werkbaarheid'	Realisatie van een op een werkbaarheidsaudit gebaseerd groeiproject in 3 KMO's.
Lokale besturen - VVSG/Diversity	'Innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk'	Deelname van 30 lokale besturen aan initiatieven rond innovatieve arbeidsorganisatie en/of duurzaam welzijnsbeleid.
Papier- en kartonverwerking - FBZ 136	'Werkbaarheid'	Opmaak en verspreiding van een catalogus met 8 werkgelegenheidsplannen-CAO n° 104.
Podiumkunsten - SF 304	'Stimuleren van competentiebeleid, preventie en loopbaandenken bij werkgevers'	Organisatie 1 bijeenkomst lerend HR-netwerk; realisatie van 30 loopbaancoachingtrajecten.
Printmedia - GRAFOC	'De sociale partners van de grafische sector maken werk van werkbaarheid'	Begeleiding van 2 bedrijven bij de systematische implementatie van de actiecatalogus 'werkbaarheid'.
Social Profit - Vivo	'Werken aan werkbaar werk in de social profit'	Bereik van (leidinggevenden uit) 30 organisaties bij de 5 provinciale lerende netwerken 'werkbaar werk'.
Taxisector – SF 140.02	'Door middel van een actief retentie- en competentiebeleid een duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector nastreven'	Bereik van 5 werknemers die een peter/meterschaps-opleidingstraject hebben doorlopen.
Textielindustrie - COBOT	'Werkbaarheid: uitbouwen van een concrete sectorale dienstverlening'	Realisatie van een begeleidingstraject rond werkbaarheid in 40 textielbedrijven (waaronder 30 KMO's min 250 werknemers).

Sector(fonds)	Prioriteit	Resultaatsdoelstelling en -indicator
Textielverzorging - TFTC	-	
Transport, logistiek en grondafhandeling luchthavens - SFTL	'Retentiebeleid en werkbaar werk bevorderen'	Bereik van 45 werknemers die een peter/meter-schapsopleidingstraject hebben doorlopen.
Vastgoedsector - SF 323	-	
Verhuissector - Ambassador	'Retentiebeleid en werkbaar werk bevorderen'	Realisatie 30 interactieve bedrijfscontacten via prospectiebezoeken in ondernemingen en via netwerkiniciatieven rond retentie en werkbaar werk.
Voedingsnijverheid - IPV	'Inzetten op een duurzaam HR en organisatiebeleid, met aandacht voor werkbaar werk en kwaliteit van de arbeid'	Jaarlijks bereik van 500 bedrijven (400 KMO's <100 werknemers en 100 ambachtelijke ondernemingen <10 werknemers) die op IPV-dienstverlening (rond o.m. werkbaarheid) beroep doen.

30 Overzicht van de inhoudelijke aspecten van werkbaar werk in de convenants

Sector(fonds)	Generieke benadering / geen specifieke focus	HR ifv motivatie en leermogelijkheden	Innovatie in de arbeidsorganisatie	Preventie van werkdruk en stress	Werk-privé-balans en werktijden	Fysieke arbeidsrisico's en ergonomie
Aanvullend bedienden - Cevora	x					
Audiovisuele sector - mediarte.be		x		X		x
Autobus en autocar - SF Bus & car	x	X				
Autosector en aanverwante - Educam		X				
Betonindustrie - SFBI	x					
Bouwsector - FVB-Constructiv	x					
Brandstoffenhandel - SF 127	x	X				
Buurtwerk en -diensten - VormDC	X					
Chemie - SIRA, Covalent, PlastIQ	X					
Elektriciens – Vormelek/Volta	x					
Groene sectoren - EDUplus				x		x
Horeca - Horeca Vorming Vlaanderen		X				
Houtsectoren - OCH	X					
Internationale handel - Logos	x					
Kappers - FBZ 314		x	x			X

Sector(fonds)	Generieke benadering / geen specifieke focus	HR ivm motivatie en leermogelijkheden	Innovatie in de arbeidsorganisatie	Preventie van werkdruk en stress	Werk-privé-balans en werktijden	Fysieke arbeidsrisico's en ergonomie
Kleding & confectie - IVOC	X					
Lokale besturen - VVSG/Diversity	x		X			
Papier- en kartonverwerking - FBZ 136	X					
Podiumkunsten - SF 304		X		x		
Printmedia - GRAFOC		X				x
Social Profit - Vivo	X	x	x	x		
Taxisector – SF 140.02		X				
Textielindustrie - COBOT	X					
Textielverzorging - TFTC		x		x		
Transport, logistiek en grondafhandeling luchthavens - SFTL		X				x
Vastgoedsector - SF 323	x	X				
Verhuissector - Ambassador	X	x				
Voedingsnijverheid - IPV		X	X	x		X

Legende: X prioriteit/resultaatsindicator, x andere/bijkomende acties

31 Typologie van de activiteiten/acties rond werkbaar werk in de convenants

Sector (fonds)	Onderzoek incl. toolontwikkeling	Beleids- en actieplanning	Sensibilisering	Opleiding/coaching-aanbod	Bedrijfsadvies en ondersteuning van ondernemingstrajecten
Aanvullend bedienden - Cevora			x	x	
Audiovisuele sector - mediarte.be	X	X	x		
Autobus en autocar - SF Bus & car	X		x		
Autosector en aanverwante - Educam			x	x	X
Betonindustrie - SFBI	x	x		x	
Bouwsector – FVB-Constructiv		x			
Brandstoffenhandel - SF 127			x	X	
Buurtwerk- en diensten - VormDC			x		X
Chemie - SIRA, Covalent, PlastIQ	x		X	x	x
Elektriciens – Vormelek/Volta			x		
Groene sectoren - EDUplus			x	x	
Horeca - Horeca Vorming Vlaanderen				X	x
Houtsectoren - OCH			X		x
Internationale handel - Logos			x	x	
Kappers - FBZ 314	X		x		

Sector(fonds)	Onderzoek incl. toolontwikkeling	Beleids- en actieplanning	Sensibilisering	Opleiding/coaching-aanbod	Bedrijfsadvies en ondersteuning van ondernemingsstrategieën
Kleding & confectie - IVOC					X
Lokale besturen - VVSG/Diverscity	x		X	x	
Papier- en kartonverwerking - FBZ 136			X	x	
Podiumkunsten - SF 304	x		X	X	
Printmedia - GRAFOC					X
Social Profit - Vivo		x	X	x	
Taxisector – SF 140.02	x		x	X	
Textielindustrie - COBOT		x			X
Textielverzorging - TFTC	x	x		x	
Transport, logistiek en grondafhandeling luchthavens - SFTL			x	X	
Vastgoedsector - SF 323	x			x	x
Verhuissector - Ambassador			X		x
Voedingsnijverheid - IPV			x		X

Legende: X prioriteit/resultaatsindicator, x andere/bijkomende acties

Conclusies

Werkbaarheid is weliswaar geen decretale opdracht voor de arbeidsmarktwerking van de sector(fonds)en, maar het werkbaarheidsvraagstuk blijkt inmiddels wel een prominente plaats te hebben verworven op de agenda van de sectorconvenanten: in 28 van de 33 sectorconvenanten 2016-2017 staan een of meerdere acties 'met een werkbaarheidslabel' in de steigers, 20 sectoren nemen werkbaar werk daarbij zelfs op als een aparte prioriteit (als bundel van verschillende acties en met een expliciete resultaatsdoelstelling).

Alle 20 sectoren, die in de voorbije convenantperiode en bij wijze van addendum een ESF-project 'werkbaarheid' hebben uitgevoerd, continueren hun inspanningen of hebben nieuwe acties gepland; 17 onder hen hebben werkbaarheid bovendien als prioriteit in het nieuwe convenant opgenomen en hebben dus hieromtrent een resultaatsengagement geformuleerd. Bij de 8 'nieuwkomers' noteren we 3 sectoren met een werkbaarheidsprioriteit. Deze vaststelling bevestigt overtuigend de impact en de meerwaarde van het addendumprogramma.

In een belangrijk deel van de prioriteiten en acties wordt werkbaarheid in algemene termen omschreven en niet verder geoperationaliseerd (bijv. lerende netwerken of begeleidingstrajecten rond werkbaarheid): 8 sectoren formuleren hun prioriteit in dergelijke generieke zin, 9 sectoren hebben (aanvullende) acties op stapel staan waarbij de inhoudelijke focus niet verder gepreciseerd wordt.

Bij de prioriteiten en acties, die gericht worden omschreven en geoperationaliseerd, ligt de nadruk op de professionalisering van het HR-management in bedrijven i.f.v. de versterking van leermogelijkheden, welbevinden en motivatie van werknemers: 10 sectoren formuleren een prioriteit in die termen, 5 andere sectoren plannen dergelijke HR-georiënteerde werkbaarheidsacties en brengen ze onder bij een andere, meer algemene prioriteit. Meer concreet draaien deze initiatieven rond opleidingsplanning, uitbouw van mentor- of peterschap, loopbaangesprekken, coachend leiderschap... Dit soort acties kan ook gerangschikt worden onder beleidssporen zoals competentiebeleid, diversiteit en zelfs instroom en ook in het merendeel van de andere convenanten komen we identieke actiepunten tegen, maar dan zonder verwijzing naar het werkbaarheidsthema. In die zin is de in dit rapport opgemaakte inventaris en de discussie over werkbaarheid als 'nieuw beleidspunt' enigszins relatief.

Andere werkbaarheidsaspecten komen in voorliggende convenanten minder aan bod: 6 sectoren zetten in op psychosociale risico's en werkstresspreventie (waarvan 3 als prioriteit), 6 sectoren op fysieke arbeidsbelasting en ergonomie (waarvan 2 als prioriteit), 4 sectoren op vernieuwing van de arbeidsorganisatie, gericht op een grotere taakvariatie en autonomie en daarmee op meer uitdagende functies met leerkansen in de dagelijkse praktijk (waarvan 2 als prioriteit). Geen enkele van de convenanten besteedt in zijn werkbaarheidsaanpak expliciete aandacht aan de kwestie van werktijden-management en werk-privé-balans.

Een blik op het type geplande initiatieven en acties leert ons dat beleidsvoorbereidende activiteiten, die centraal stonden in de addenda uit de vorige convenantsperiode, minder frequent aanwezig zijn in de nieuwe generatie convenanten: 10 sectoren (waaronder 5 'nieuwkomers') willen investeren in onderzoek en toolontwikkeling, 6 sectoren (waaronder 2 'nieuwkomers') besteden aandacht aan beleids- en actieplanning. Sectoren maken vooral werk van sensibiliseringsacties (22 convenanten, waarvan 7 als prioriteit) en van de uitbouw van een opleidings- en coaching-aanbod rond werkbaarheidstopics (17 convenanten, waarvan 5 als prioriteit). Maar ook directe bedrijfsadvisering rond werkbaarheidskwesties en de systematische begeleiding van ondernemingen bij planning en uitvoering van werkbaarheidstrajecten zit in de

lift: 12 sectoren zetten in op een dergelijke dienstverlening, 6 sectoren maken er een zelfs een prioriteit van en gaan daarover een resultaatsengagement aan.

M.b.t. de resultaatsgerichte financiering en het werken met meetbare engagementen, plaatst de uitgevoerde WSE-analyse van de sectorconvenants 2016-2017 (nota VESOC 13 april 2016 – zie bijlage 3) een aantal vraagtekens bij het ‘SMART-gehalte’ van de geformuleerde resultaatsindicatoren: niet altijd eenduidig en objectief meetbaar, voorzichtig en weinig ambitieus (omwille van de financiële impact?), veelal inspanningsverplichtingen en zelden effectverbintenissen (input- versus outcome-indicatoren). Deze conclusie gaat ook op voor een belangrijk aantal van de 20 resultaatsdoelstellingen en –indicatoren rond werkbaarheid.

Bijlagen

1 ‘Werkbaarheid’ als aandachtspunt in het ‘Inhoudelijk kader sectorconvenants 2016-2017’

(excerpt VESOC-nota 22 mei 2015

<http://www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/infopagina-voor-sectoren-2016-2017>)

“5.1.2 Een competentiebeleid waaronder leven lang leren

[...]

Specifieke accenten

[...]

- **Werkbaarheid**

Bedrijven en organisaties worden geconfronteerd met een krappe arbeidsmarkt en knelpuntvacatures. Bedrijven en organisaties moeten daarom anticiperen op deze toenemende arbeidskrapte en werken aan een optimale context in het bedrijf opdat werknemers er graag blijven werken en om toekomstige kandidaten aan te trekken. Daarenboven is de vergrijzing van de bevolking een trend die zich in de komende jaren sterk verder zal doorzetten. Werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid wordt in dit licht een steeds belangrijker element van ‘reputatiemarketing’ en retentiebeleid.

Heel wat sectoren zijn in het kader van de addenda bij het sectorconvenant 2013-2014 aan de slag gegaan met de thematiek rond werkbaarheid. Werkbaarheid is een thema waar we in de nieuwe convenants aandacht voor zullen vragen. Sectoren krijgen de kans om het ingeslagen pad op vlak van werkbaarheid verder zichtbaar te maken en vorm te geven. Met name in de visie verwachten we van sectoren een invulling van het thema “werkbaarheid” voor alle werknemers, maar zeker ook specifiek voor oudere werknemers.

De analyse van de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV over de addenda werkbaarheid en de gegevens van de werkbaarheidsmonitor kunnen waar van toepassing achtergrondinformatie of inspiratie bieden. Ook kan worden ingezet op disseminatie via de toolbox ‘Werkbaar werk’ en Talentontwikkelaar. Uiteraard kan een geïntegreerde aanpak van werkbaarheid/werkvermogen en competentieontwikkeling eveneens een belangrijk rol spelen (met oog voor kansengroepen). Sectoren kunnen hierin een faciliterende rol spelen.

In de uitwerking van de acties wordt hierbij rekening gehouden met de specificiteit en mogelijkheden van KMO’s.”

2 Suggesties voor werkbaarheidsacties in het 'Inspiratiemenu sectorconvenants 2016-2017'

(<http://www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/infopagina-voor-sectoren-2016-2017>)

"2. Een competentiebeleid waaronder leven lang leren

Werkbaarheid

- Sectoren maken ondernemingen in het algemeen bewust van het belang van werkbaar werk in al zijn facetten
- Sectoren maken hun ondernemingen bewust van het belang van het meten van het werkvermogen van werknemers om naar duurzame inzetbaarheid van werknemers te streven en een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.
 - o Om werknemers langer, gezond en met plezier aan het werk te houden, is een goed werkvermogen een belangrijke voorwaarde. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidige werk uit te voeren. Het wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten. De sensibiliserende brochure 'Werken aan het huis van werkvermogen. De sleutel tot duurzame inzetbaarheid' (www.werkenaanwerkvermogen.be) heeft als doel intermediairen, organisaties en hun werknemers bewust te maken van het belang van werken aan werkvermogen en werkbaarheid om langer gezond en met werkgoesting aan de slag te blijven. In de brochure en op de website worden hints gegeven om knelpunten op te sporen en te verhelpen. De Work Ability Index (WAI) meet hoe goed de aansluiting is tussen persoonlijke capaciteiten en werkvereisten. De WAI-scores blijken een goede voorspeller te zijn van ziekteverzuim en vervroegde uittrede. Deze index heeft tot doel om bedrijven te ondersteunen in werkbaarheid. De WAI kan een denkproces in gang zetten bij werkgevers en werknemers om maatregelen te nemen die het werkvermogen verbeteren zoals bv. (preventief) gezondheids- en veiligheidsbeleid, loopbaan- en competentiebeleid, werk-privé balans, intergenerationele samenwerking, ... Kortom om een duurzaam en leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. De Work Ability Index (WAI) wordt met dat doel gebruikt in het buitenland (Nederland, Duitsland, Finland).
- Sectoren kunnen gebruik maken van het werkvermogen-meetinstrument van IDEWE-VKW, (www.wellfie.be).
- De analyse van de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV over de addenda werkbaarheid en de gegevens van de werkbaarheidsmonitor kunnen waar van toepassing achtergrondinformatie of inspiratie bieden. Deze zal midden november beschikbaar zijn.
- De Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkelde een tool Werkbaar Werk (<http://www.serv.be/nl/werkbaarwerk>) met veel achtergrondinfo en goede praktijken m.b.t. werken aan werkbaar werk.
- Sectoren kunnen ondernemingen ondersteunen in het streven naar een geïntegreerde aanpak van **organisatie-innovatie**. Deze ontstaat immers niet vanzelf en vraagt maatwerk, (proces)begeleiding, tijd en ruimte.

- Sectoren kunnen de website www.innovatiefaandeslag.be kenbaar maken bij de ondernemingen;
- Sectoren faciliteren netwerken van ondernemingen en leerrijke praktijken
- Sectoren promoten het instrument van de diversiteitsplannen. Diversiteitsplannen werken immers vaak als een katalysator voor meer planmatig personeels- en communicatiebeleid met opleidings- en competentiebeleid en met aspecten van werkbaarheidsverhoging (vb. meer leermogelijkheden, vb. meer regelbevoegdheid)
- Sectorale sociale partners leveren inspanningen om het thema van organisatie-innovatie en verbreding van de diversiteitsplannen naar diversiteits-, competentie- en sociale innovatieplannen op de agenda van het sociaal overleg op ondernemingsniveau te krijgen.
- Sectoren stimuleren werkbaar werk ook in KMO's. Van een innovatieve arbeidsorganisatie kan ook in een kleinere KMO met veel routinematig werk, lagere lonen en pieken en dalen in de arbeidsbehoefte met succes werk gemaakt worden.
- Sectoren bekijken in hoeverre een samenwerking met Flanders Synergy mogelijk is
- Het versterken van competenties en loopbanen is een belangrijke pijler binnen werkbaar werk (zie eerder). Nog te vaak blijft het bij ad hoc oplossingen die stoppen bij de ontwikkeling van de nodige competentieprofielen voor de huidige competentievereisten van de zittende werknemers in plaats van het herdenken van het huidige organisatiebeleid
 - Sectoren kunnen hun ondernemingen stimuleren om meer toekomstgericht te denken en handelen.
 - Sectoren kunnen hun ondernemingen ondersteunen in het evolueren naar organisaties die een strategisch HR-beleid voeren. Dit is een HR-beleid waarin men de (competentie)behoeften van ondernemingen laat matchen met de competenties van mensen. Sectoren moeten 'deuren, ogen en praktijken openen'
 - Sectoren moeten de stap zetten van pure competentieontwikkeling naar aandacht voor een breder loopbaanbeleid, met focus op taakverbreding, meer 'werkgoesting' en anders werken en organiseren
- Sectoren kunnen een beleid voeren rond **werkstress, combinatie werk – privé en preventie, gezondheid en veiligheid** als onderdeel van aandacht voor kwaliteitsvol werk “

3 Werkbaarheid binnen de afgesloten sectorconvenants 2016

(excerpt VESOC-nota 13 april 2016 - Inhoudelijke dwarsdoorsnede engagementen sectorconvenants 2016 – 2017)

“0. Managementsamenvatting

De engagementen (inspannings- en resultaatsverbintenissen) uit 33 sectorconvenants voor de periode 2016 – 2017 werden inhoudelijk gescreend op het vlak van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en – beleid en diversiteit. Deze inhoudelijke dwarsdoorsnede levert volgende opmerkelijke vaststellingen op. We overlopen in deze samenvatting de belangrijkste.

Algemeen kunnen we stellen dat:

- We vooral een **continuering van engagementen** uit vorige convenantperiodes zien.
- De onderhandelingen plaatsvonden in een **transitieperiode** met heel wat beleidsdossiers in volle ontwikkeling (dual leren, EVC, focus op talent,...). Dit heeft zeker zijn impact gehad op het proces en de inhoud van de convenants.

Op vlak van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt stellen we het volgende vast:

- o Sectoren blijven inzetten op het huidige leren en werken (DBSO en leertijd), maar tonen ook erg veel sectorale bereidheid om op de kar van **dual leren** te springen.
- o Via het inzetten op een strategisch HR- en competentiebeleid zetten sectoren ook in op de uitbouw van een leercultuur in bedrijven wat ook ten goede komt aan jongeren die via werkplekleren en dual leren in de bedrijven terecht komen.
- o **STEM** is een gevestigd merk geworden en sectoren blijven hun schouders zetten onder een geïnformeerde studie- en beroepskeuze.
- o 26 van de 33 sectoren zullen inzetten op het nieuwe dual leren, 22 sectoren zetten in op (stages in) het voltijds secundair onderwijs, 21 sectoren ondersteunen leerkrachten of docenten en 14 sectoren maken werk van STEM.

Ook competentieontwikkeling en –beleid blijft een prominent thema. De belangrijkste, meest in het oog springende vaststellingen zijn hier de volgende:

- o Minstens 1 maar vaak meerdere prioriteiten worden opgenomen rond dit thema
- o **Levenslang leren en competentiedenken blijft core business** van sectoren. Het is het fundament waarop tal van andere (soms minder evidente) thema’s kunnen gebouwd worden. Sectoren zijn zich hierin terdege bewust van de impact van (technologische) evoluties en innovaties op de gevraagde competenties en zoeken via partnerschappen en samenwerking naar oplossingen.
- o Op vlak van **competentieprognoses** geven 10 van de 11 sectoren die een VLAMT-studie deden, de resultaten van deze studie een **prominente plaats** in hun nieuw sectorconvenant en worden op die manier een richtbaken voor sectorale en strategische acties.
- o **Werkbaarheid** wordt na de projectfinanciering via ESF **geconsolideerd als thema** in de sectorconvenants. Sectoren zetten werkbaarheid op die manier structureel op de agenda. In 29 van de 33 sectorconvenants wordt werkbaarheid aangesneden. 20 van de 33 sectoren nemen werkbaarheid zelfs op als aparte prioriteit (16 daarvan hadden een ESF-werkbaarheidsproject). Sectoren focussen zich vooral op probleemanalyse en van daaruit sensibilisering.

Algemeen kunnen we hier dus voorzichtig uit besluiten dat de ruimte die ESF-middelen aan sectoren geven om nieuwe thema's op te nemen, resulteert in een verankering van deze thema's in de sectorale werking en in het convenant.

Op vlak van diversiteit zijn de voornaamste vaststellingen de volgende:

- Alle 33 sectoren snijden het topic van diversiteit aan via een **aparte prioriteit**.
- Sectoren zetten in op **onderzoek en drempelanalyse** en trachten dit om te zetten in concrete acties en instrumenten. Dit kan gaan van het toegankelijker maken van opleidingen voor kansengroepen, tot inzetten op soft skills, het aanbieden van een opleiding voor het middenkader tot het opmaken van een beeldwoordenboek. Concreet advies en ondersteuning van bedrijven op vlak van diversiteit blijft al bij al relatief beperkt en wordt vaak vastgehaakt aan ondersteuning op vlak van levenslang leren en competentiebeleid (cfr. eerder). Flankerend wordt sterk de kaart van sensibilisering getrokken.
- Sectoren spelen vooral een **sensibiliserende en informerende rol** mbt. arbeidsgerelateerde discriminatie. 28 van de 33 sectoren vermelden hieromtrent expliciete engagementen in hun sectorconvenant. 16 sectoren vermelden dat ze beschikken over een anti-discriminatiecode of clause die verder verspreid en promoot zal worden. Er worden slechts weinig tot geen acties opgezet die gericht zijn op zelfregulering binnen de sectoren, het opzetten van procedures van meldingen of acties m.b.t. de monitoring van discriminatie.
- Tijdens de onderhandelingsperiode werd het duidelijk dat de loopbaan- en diversiteitsplannen geen vervolg kregen. De sectoren namen hieromtrent een eerder afwachtende houding aan en kijken uit naar de invulling die aan het diversiteitsbeleid zal gegeven worden, om in te schatten wat hun rol hierbinnen kan zijn.

Ook partnerschappen en intersectorale samenwerking blijft een belangrijk thema in de convenants:

- Partnerschappen zijn en blijven een belangrijk middel voor sectoren om doelstellingen te realiseren, zeker op vlak van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en levenslang leren. Dit vertaalt zich in het verwijzen naar onderwijsconvenants of samenwerkingsovereenkomsten met onderwijspartners en/of VDAB. Dergelijke samenwerkingsovereenkomsten zijn belangrijke referentiekaders voor het 'hard maken' van stevige engagementen rond vb. de kwantiteit en de kwaliteit van leerwerkplekken.
- Intersectoraal samenwerken (rond opleidingen voor werknemers, werkplekleren, duaal leren, studie- en beroepskeuze, uitwerken beroepskwalificatiedossiers,...) maakt intrinsiek deel uit van de meerderheid van de sectorconvenants omdat het de eigen sectorale mogelijkheden vergroot en leidt tot innovatie en verhoogde slagkracht. 30 sectoren maken melding van intersectorale samenwerking in hun sectorconvenant.

De grootste verandering ligt in de opstap die gemaakt werd naar een resultaatsfinanciering via **resultaatsindicatoren**.

- In totaal werden 189 resultaatsindicatoren geformuleerd verspreid over 175 prioriteiten. Er werden 52 resultaatsindicatoren geformuleerd rond aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, 53 rond competentiebeleid en 41 rond diversiteit. Daarnaast werden ook een aantal resultaatsindicatoren opgenomen rond instroom (voornamelijk via partnerschappen), kennisvergaring en –deling en werkbaarheid.
- Uitdagende oefening om te komen tot SMART-geformuleerde indicatoren die aansluiten bij de kernactie(s) uit de desbetreffende prioriteiten

- Grote diversiteit aan voorzichtige en minder ambitieuze indicatoren in het verlengde van de momenteel behaalde cijfers.
- We stellen in het algemeen minder indicatoren en cijfers vast in het geheel van de sectorconvenants (focus op resultaatsindicatoren, minder op het cijfermatig onderbouwen van de andere acties)
- De indicatoren moeten 'beoordeeld' worden samen met de context van de sector en kwalitatief materiaal uit de omgevingsanalyse, visie, ...
- Er worden vooral inputindicatoren (ipv output- en outcome indicatoren) opgenomen

Verder werkend op de vaststellingen in deze nota willen we:

- Een (inhoudelijke en procesmatige) visieoefening opstarten over de toekomst van de sectorconvenants
- Bekijken hoe we de resultaatsgerichte aanpak en financiering verder kunnen verfijnen en bijsturen

[...]

“2.3. Competentieontwikkeling en –beleid

Werkbaarheid wordt na de projectfinanciering via ESF geconsolideerd als thema in de sectorconvenants. Sectoren zetten werkbaarheid op die manier op de agenda.

Bij het screenen van de sectorconvenants op werkbaarheid botsten we op het gegeven dat werkbaarheid geen eenduidig begrip is. We werkten voor deze nota met een afbakening op basis van³:

- Professionalisering HR in functie van versterking competenties
- Fysieke belasting en ergonomie
- Werk-privébalans en werktijden
- Preventie van werkdruk en stress
- Innovatie in de arbeidsorganisatie ifv leren en motivatie

Uit de omgevingsanalyses en visieteksten van de sectorconvenants blijkt dat aandacht voor het terugdringen van personeelsverloop, het langer aan het werk blijven en vervroegde uitstroom de voornaamste beweegredenen vormen om werkbaar werk op de agenda te plaatsen. Opvallend is dat de sectoren deze acties en maatregelen niet alleen willen richten op de groep van oudere werknemers, maar alle leeftijdsgroepen en loopbaanfasen in het werkbaarheidsverhaal willen meenemen.

Werkbaarheid is geen decretaal verankerd thema. Sectoren zijn dus niet verplicht om hier acties rond op te zetten. Nochtans merken we op dat quasi **in alle sectorconvenants (lees: 29 van de 33 sectorconvenants) het thema ‘werkbaarheid’ of ‘werkbaar werk’ wordt aangesneden**. 20 van de 33 sectoren nemen werkbaarheid zelfs op als aparte prioriteit (16 daarvan hadden een ESF-werkbaarheidsproject), terwijl de overige er eerder voor opteerden om werkbaarheid als fundamenteel onderdeel onder te brengen bij andere thema's en acties. **Werkbaarheidsvraagstukken worden op die manier op de agenda gezet en bespreekbaar gemaakt**. Slechts een beperkt aantal sectoren gaan over

³ Uit: rapport, sectoren aan de slag met werkbaar werk, addenda werkbaarheid bij de sectorconvenants 2013 – 2015 onder de loep, Stichting Innovatie en Arbeid (december 2015)

tot een brede uitrol van werkbaarheidsacties in de ondernemingen zelf. De stap naar tastbare resultaten en meetbare effecten in (een brede groep van) ondernemingen vergt duidelijk meer tijd.

Deze vaststellingen werden mee geïnitieerd door de 18 ESF-addenda die sectoren rond werkbaarheid hebben uitgevoerd. Dit bood hen de kans om in een 'veilige' setting het landschap van werkbaarheid voor hun sector te verkennen, er visie op te ontwikkelen en acties op te zetten. Deze projectfinanciering bracht het thema van werkbaarheid op de sectorale agenda en dit wordt nu merkbaar doorgetrokken in de sectorconvenants.

Wanneer sectoren van werkbaarheid geen aparte prioriteit maken, worden de engagementen hieromtrent onder de prioriteiten 'competentiebeleid', 'levenslang leren' en/of 'diversiteit' geplaatst. Sommige sectoren maken enkel melding van werkbaarheid in hun omgevingsanalyse en visie, maar gaan er verder niet dieper op in.

Sectoren engageren zich in verder onderzoek en toegepaste studies naar bruikbare tools en instrumenten voor hun sectorspecifieke werkomgevingen. Zo wil de sector van de private autobus en autocarbedrijven een exit-enquête uitvoeren bij de werknemers die de sector verlaten om de beweegredenen voor vertrek in kaart te brengen. Uit de sectorconvenants blijkt de **behoefte naar meer sectorspecifieke gegevens met betrekking tot werkbaarheid**. Deze zijn onvoldoende voorhanden in de huidige algemene data (vb. werkbaarheidsmonitor) of het beschikbare achtergrondonderzoek. Sectoren investeren ook in het zoeken naar gepaste oplossingen om die aan hun organisaties te kunnen aanbieden (vb. specifieke work-out voor kappers en schoonheidsspecialisten ter preventie van musculoskeletale aandoeningen)

De inzet van de sectoren ligt vooral op het vlak van **sensibiliseren en het verspreiden van een boodschap / generieke informatie rond de problematiek en mogelijke oplossingen daarrond naar een ruim publiek of naar één of enkele bedrijven**. Sectoren zijn hierin zeer creatief qua middelen, gebruikte media, bereik,... (vb. brochures, websites, nieuwsbrieven, specifieke "werkbaarheidsmailings" of informatiesessies). Ze willen informeren en sensibiliseren rond leeftijdspiramide, kwaliteit van de arbeid, welzijn op het werk, CAO 104, loopbaandenken (vermakelijkheidsbedrijven) of "langere loopbanen", herkennen van stresssignalen, de generatiekloof, tijdscrediet, preventie, P.O.P., peterschaps-meterschapsopleidingen, omgang met klanten, online risk assessment (OIRA), ...

Een **12-tal sectoren investeren in het uitwisselen van ervaringen en verspreiden van good practices**. Ze concretiseren dit als volgt: de uitzendarbeid neemt zich voor deel te nemen aan werkgroepen rond duurzame loopbanen en vijftigplussers aan het werk te krijgen en te houden, werkbaarheidsbistro's opzetten (textiel), maandelijkse leerwerkavonden (de verhuissector), werkgroepen voor ervaringsuitwisseling (B-betonindustrie) en ronde tafelgesprekken organiseren (buurtwerk of -diensten). Samenwerkingsverbanden worden gezocht met Flanders Synergy en Experience@Work (scheikundige nijverheid). Sectoren zoeken ook klankbord bij elkaar. Zo gaat de houtsector samen met de textielsector en de sector van de elektriciens workshops organiseren rond "interactie en samenwerking van de generaties".

De sectorale bereidheid om op de werkbaarheidskar te springen uit zich ook in het opnemen van concrete adviseringopdrachten t.o.v. de werkgevers: de textielsector wil een structurele dienstverlening rond werkbaarheid uitbouwen, de betonsector wil aanspreekpunt zijn voor bedrijven en werknemers mbt. heroriëntering van de loopbaan bij verminderd werkvermogen, ...

Tenslotte stellen we ook vast dat sectoren bedrijven effectief begeleiden bij het werkbaarder maken van de werkplek. Het bereiken van de werknemer op de werkvloer is immers cruciaal in het werkbaar maken van de werkplek (vb. de sector papier en karton voorziet in een slaaptraining voor arbeiders in ploegenarbeid, de groene sectoren zetten volop in op duurzame inzetbaarheid door het organiseren van

opleidingen rond ergonomie, stresspreventie, veiligheid en welzijn, de sector van buurtwerk en diensten zal in 50 ondernemingen (25/jaar) de ontwikkelde DC-werkbaarheidsscan toepassen en verbeteringstrajecten opstarten en begeleiden, de sector van de private autobus- en autocarbedrijven zullen een digitaal platform voor individuele carrièrebegeleiding van chauffeurs aanbieden en de audiovisuele sector en de sector van de gemakkelijksbedrijven willen een enquête rond psychosociale risico's uitvoeren om er concrete acties aan vast te knopen).

Een aantal specifieke werkbaarheidsthema's worden (nog) niet of minder actief opgenomen als engagement in de sectorconvenants. We denken dan aan het inzetten op werkroosterproblematiek, ploegenarbeid, de balans werk-gezin en ergonomie. Sectoren kiezen overwegend voor de evidente minder vernieuwende thema's die passen onder de soms wel containervlag van werkbaarheid. Klassieke thema's worden op die manier soms (her)verpakt als werkbaarheid.

De brede/ambitieuze invulling die de SERV geeft aan werkbaar werk impliceert immers dat sectoren niet alleen inzetten op de professionalisering van het HR-beleid voor betere leeromgevingen, maar ook werk maken van een innovatieve en motiverende werkorganisatie, de preventie van psychische belasting, werkplekergonomie, werk-privé-balansmaatregelen en werktijdenmanagement. **Heel wat van deze werkbaarheidstopics liggen nog buiten het traditionele werkkterrein van de sectorfondsen. Investeren in verdere deskundigheidsontwikkeling en draagvlak hieromtrent zal dus noodzakelijk zijn."**