



Actieplan werkbaar werk

Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk

6 november 2017



Managementsamenvatting	3
Basisprincipes	3
Drie concrete doelstellingen	3
Kennis maximaal ontsluiten	4
Enthousiasmeren	4
Met z'n allen aan de slag	5
Actieplan Werkbaar werk	6
1 Situering	6
2 Basisprincipes	7
3 Concrete doelen	8
4 Eerste doelstelling: Kennis maximaal ontsluiten	9
4 1 Kennisopbouw door onderzoek en overleg	9
4 2 Kennis beter ontsluiten	12
5 Tweede doelstelling: Enthousiasmeren	16
6 Derde doelstelling: Met z'n allen aan de slag	19
6 1 Ondernemingen aan de slag	19
6 2 Individuen aan de slag	21
6 3 De Vlaamse overheid aan de slag	23
Bibliografie	26

Managementsamenvatting

De Vlaamse sociale partners zetten hun schouders onder meer werkbaar werk. Via een actieplan 'Werkbaar werk' willen zij het thema verder op de agenda houden en anderen inspireren. Samen met de Vlaamse overheid willen zij werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, ondernemingen en organisaties en sectoren ondersteunen en versterken om op dit vlak een versnelling hoger te schakelen.



Basisprincipes

Een actieplan 'Werkbaar werk' beantwoordt volgens de Vlaamse sociale partners aan volgende principes:

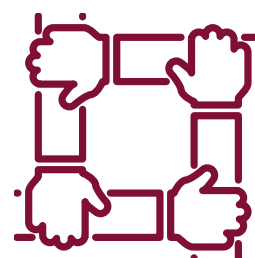
- Het is belangrijk om samen stappen te zetten en op verschillende niveaus acties uit te rollen. 'Werkbaar werk' is immers een gedeelde verantwoordelijkheid van actoren op verschillende niveaus: van werkgevers én werknemers én zelfstandige ondernemers, maar ook van sectoren en de overheid. Zij nemen het engagement om, op vrijwillige basis, uitvoering te geven aan de afgesproken acties.
- Sommige acties grijpen eerder in op het organisatieniveau, andere ondersteunen of versterken eerder het individu.
- De focus van dit actieplan ligt in de eerste plaats op de werksituatie zelf. Werkstress, als één van de indicatoren van 'werkbaar werk', heeft extra aandacht. Maar ook factoren buiten de werksituatie en de invloedssfeer van organisaties kunnen het stressniveau en de mentale veerkracht beïnvloeden. Er is bijgevolg niet één oplossing of aanpak, maar veeleer nood aan een meersporenaanpak die op meerdere terreinen ingrijpt. Werken aan 'werkbaar werk' is dan ook maatwerk. Elke sector, onderneming en individu heeft baat bij een aanpak afgestemd op de eigen noden.
- Het actieplan focust daarbij vooral op Vlaamse hefboomen om te werken aan 'werkbaar werk', zonder uit het oog te verliezen dat er ook op andere beleidsniveaus hefboomen en initiatieven zijn en afstemming daarmee nodig is.

Drie concrete doelstellingen

Om daadwerkelijk een versnelling hoger te schakelen, willen de Vlaamse sociale partners het volgende bewerkstelligen:

- kennis blijvend opbouwen en maximaal ontsluiten;
- alle actoren enthousiasmeren;
- iedereen aanzetten tot actie ('met z'n allen aan de slag')

Deze drie concrete doelstellingen vormen de kapstok van dit actieplan 'Werkbaar werk'.





Kennis maximaal ontsluiten

De Vlaamse sociale partners vinden het belangrijk dat de kennis over werkbaar werk blijvend wordt geïnventariseerd en verder uitgebouwd, o.a. via het (laten) uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. Zo zal de Stichting Innovatie & Arbeid zelfstandige ondernemers bevragen over de problematiek van werkstress en de combinatie werk-privé. Verder zal de Stichting Innovatie & Arbeid de impact en goede praktijken inzake connectiviteit op de werkvloer in kaart brengen via concrete bedrijfscases uit het binnen- en buitenland. Aandacht voor de mogelijke bijdrage van technologische innovaties aan werkbaar werk behoort tot de corebusiness van de Stichting Innovatie & Arbeid. Ook in de toekomst neemt deze onderzoeksequipe dit thema in zijn onderzoek mee. De sociale partners zijn ook vragende partij voor multidisciplinair onderzoek en/of samenwerking rond de bijdrage van technologie aan werkbaar werk. Onderlinge kruisbestuiving tussen technologie/industriële wetenschappen enerzijds en sociale/menswetenschappen anderzijds is volgens de sociale partners een must.

In dit actieplan onderstrepen de Vlaamse sociale partners het belang van kennisopbouw via overleg en samenwerking. De Vlaamse sociale partners zijn vragende partij om binnen de schoot van de SERV op meer structurele wijze in gesprek te gaan met de externe preventiediensten, bijvoorbeeld door middel van een jaarlijkse rondetafel. Dit biedt de mogelijkheid om samen de vinger aan de pols te houden en kan input bieden om het actieplan Werkbaar werk te verfijnen, te evalueren en waar nodig bij te sturen. Verder willen de sociale partners met het onderwijs in overleg treden over hoe de competenties 'samenwerken' en 'leidinggeven' nog meer in het onderwijscurriculum aan bod kunnen komen.

Dit actieplan bevat niet enkel nieuwe tools of nieuwe instrumenten. Om daadwerkelijk een versnelling hoger te schakelen, is het van belang dat bestaande tools of maatregelen anders worden ingezet en dat de schat aan informatie en knowhow nog beter wordt ontsloten. Het is belangrijk om met praktisch bruikbare info zelfstandige ondernemers, werkgevers, werkenden en andere betrokken actoren te bereiken. Dit impliceert maatwerk en vraagt om gepaste methodieken en communicatiekanalen. Eén verder uitgebouwd digitaal platform werkbaarwerk, waarop alle relevante info (wetenschappelijk onderzoek, goede praktijken, beleidsmaatregelen en subsidies) wordt geclusterd en ontsloten, is voor de sociale partners een belangrijk instrument om hiertoe bij te dragen.

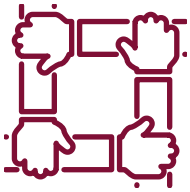
Een innovatieve arbeidsorganisatie is een belangrijk onderdeel van het werken aan werkbaar werk. De Vlaamse sociale partners willen een innovatieve arbeidsorganisatie dan ook versneld ingang doen vinden in Vlaamse ondernemingen en organisaties. Nieuwe inzichten en kennis inzake werkbaar werk en een innovatieve arbeidsorganisatie (waaronder 'goede voorbeelden') moeten hiertoe blijvend worden verzameld en zo breed mogelijk worden verspreid. De Stichting Innovatie & Arbeid zal een Train the trainer-programma ontwikkelen rond een innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk, om zo de sociale partners en andere instanties te ondersteunen in hun werkzaamheden. De sociale partners nemen ook het engagement om via hun eigen kanalen (netwerkwerkmomenten en vormingssessies) nog meer in te zetten op dit thema.



Enthousiasmeren

Met dit actieplan willen de Vlaamse sociale partners alle betrokken actoren enthousiasmeren om zelf aan de slag te gaan. Dit willen zij realiseren via een zeer gerichte communicatiecampagne of campagneweek waarbij de positieve aspecten van werk in de kijker worden geplaatst en waarbij voldoende breed wordt gecommuniceerd over het belang van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid. De focus ligt bij mogelijke oplossingen ('wat werkt') en bij de zaken die werkgevers, zelfstandige ondernemers, werknemers en de overheid zelf kunnen doen op het vlak van duurzame inzetbaarheid. Gedurende een bepaalde periode worden meerdere communicatiekanalen ingezet om een breed publiek te enthousiasmeren en worden activiteiten georganiseerd om sleutelactoren samen te brengen en hierover in gesprek te gaan.

Een voor de hand liggend instrument om werkbaarheid verder te stimuleren, zijn de sectorconvenanten. Dit instrument heeft het thema op de agenda van heel wat sectoren gezet. Sectoren focussen vandaag nog vooral op probleemanalyse en sensibilisering en minder op concrete acties. Naar inhoudelijke invalshoek zetten sectoren vooral in op het vertrouwde werkterrein van HR-professionalisering i.v.m. versterking van leermogelijkheden en competentie-ontwikkeling. Andere werkbaarheidsthema's (zoals werkstress, ploegenarbeid, werk-privé-balans, ergonomie) worden minder als engagement opgenomen. Op dit vlak is er duidelijk nog 'groeipotentieel'. De interprofessionele sociale partners en de SERV (via de ambtelijke werkgroep rond sectorconvenants) willen de sectoren dan ook enthousiasmeren om in de volgende generatie sectorconvenants meer concrete acties met impact op de werkbaarheid op te nemen en daarbij aandacht te geven aan alle werkbaarheidsthema's.



Met z'n allen aan de slag

De Vlaamse sociale partners willen dat er op het niveau van de ondernemingen en sectoren nog meer wordt ingezet op gerichte en specifieke acties om werkbaar werk te bevorderen

Om zeer specifieke en gerichte acties en oplossingen voor een organisatie te kunnen bepalen, is het wenselijk om eerst de werkbaarheid van deze onderneming of organisatie in kaart te brengen via een scan of gelijkwaardig meet-instrument. Een grondige analyse van de situatie leidt immers tot meer aangepaste en dikwijls betere oplossingen. De Vlaamse sociale partners zijn van mening dat ondernemingen financieel moeten worden ondersteund en, indien gewenst, begeleid bij het uitvoeren van deze meting en het uitrollen van de acties. Dit kan via een (nog op te richten) werkbaarheidsfonds.

Het is belangrijk dat individuen hun loopbaan zelf actief in handen nemen. Leidinggevendenden moeten in hun (coachen-de) opdracht worden versterkt. Werknemers moeten een goed overzicht hebben van de maatregelen die bestaan om hun loopbaan verder uit te bouwen. Loopbaanbegeleiding en permanente vorming en opleiding zijn alvast mogelijke in te zetten tools.

Een belangrijke opdracht van de Vlaamse overheid is de combinatie werk-privé (arbeid en gezin) mee ondersteunen en beter beheersbaar maken door een aangepast flankerend beleid. Alvast door het creëren van een goede context draagt de Vlaamse overheid in belangrijke mate bij aan meer werkbaar werk van alle werkenden.

De Vlaamse sociale partners vragen concreet dat de Vlaamse overheid snel werk maakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen.

Ook vragen de Vlaamse sociale partners dat de Vlaamse overheid een duurzaam woon-werkverkeer uittekent. Structurele maatregelen zijn nodig om het mobiliteitsprobleem en de structurele stilstand aan te pakken. Het invoeren van een mobiliteitsbudget kan alvast een bijdrage bieden. De sociale partners vragen de Vlaamse Regering om met de concretisering van basisbereikbaarheid maximaal in te zetten op de bereikbaarheid van bedrijven. Daarbij dient er prioritair te worden ingezet op de uitbouw van verkeersveilige en comfortabele fietsinfrastructuur naar bedrijvzones. Ondernemingen hebben ondersteuning nodig bij het uitvoeren van de Mobiscan. Hiervoor kan via het Pendelfonds een oproep worden gelanceerd. Er moet worden bekeken hoe kmo's nog beter kunnen worden bereikt en hoe zij hier nog meer gebruik van kunnen maken (bijvoorbeeld via een gerichte oproep). Aangezien de sociale partners de noden op het terrein goed kennen, willen zij vroeger worden betrokken bij de strategische voorbereiding van de Pendelfonds-oproep.

Actieplan Werkbaar werk

1 Situering

Werk hebben is belangrijk en heeft een positief effect op het leven van mensen: het biedt je een inkomen, het zorgt voor sociaal contact, het geeft meer zin en regelmaat aan je leven, het draagt bij aan je eigenwaarde en welzijn. De sociale partners willen met dit actieplan het positieve van werk en van werkbaar werk benadrukken en gezamenlijk hun schouders zetten onder meer werkbaar werk. Inzetten op werkbaar werk is immers een win-win voor werkgevers, werknemers en zelfstandige ondernemers: werkenden blijven langer en met meer goesting aan de slag; ondernemingen kunnen rekenen op gedreven, competente en dus meer productieve medewerkers; het komt de efficiëntie en bestaanszekerheid van de onderneming ten goede. In die zin is werkbaar werk belangrijk voor de verhoging van de werkzaamheidsgraad: 'meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen'.

Via de Werkbaarheidsmonitor meet de Stichting Innovatie & Arbeid de werkbaarheidsgraad bij Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers. Werkbaar werk wordt in deze monitor gemeten op basis van vier indicatoren:

- 1 psychische vermoeidheid of werkstress;
- 2 welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie);
- 3 leermogelijkheden (kansen op bijblijven en competentieontwikkeling);
- 4 werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven)

De combinatie van de scores van deze vier indicatoren geeft informatie over de werkbaarheidsgraad van de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2016 bedroeg deze werkbaarheidsgraad 51%. Dit betekent dat ongeveer één op twee werknemers goed scoort op elk van deze vier werkbaarheidsdomeinen (of geen knelpunten ervaart) en ongeveer evenveel werknemers één, twee, drie of vier werkbaarheidsproblemen ervaart. Omdat de werkbaarheidsgraad in 2016 terug is gedaald tot op het peil van 2004 beslisten de Vlaamse sociale partners om sterker in te zetten op werkbaarheid.

De sociale partners gingen aan de slag met de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2016. Dit leidde al tot een aantal concrete initiatieven die mee als input fungeerden voor dit actieplan.

- De SERV organiseerde op 29 maart 2017 een rondetafel over werkbaar werk en werkstress. Elf experts uit het binnen- en buitenland deelden hun bevindingen over het voorkomen van werkstress bij werknemers en zelfstandigen.
- Veertig werknemers en zelfstandige ondernemers namen op 11 juni 2017 deel aan het participatie-evenement 'Werkbaar Werk op tafel'. De sociale partners hadden hen uitgenodigd om een hele dag van gedachten te wisselen over mogelijke oorzaken van en oplossingen voor werkstress. Op 6 november 2017 organiseerde de SERV een opvolgmoment van dit participatie-event in het Vlaams parlement. De deelnemers aan dit event gingen in dialoog met leden van het dagelijks bestuur van de SERV.
- De feedback van het participatie-event, de input van de experts uit de rondetafel en de cijfers uit de Werkbaarheidsmonitor vormden de basis voor verder overleg tussen de sociale partners in de periode mei – oktober 2017. Dit overleg leidde tot dit actieplan Werkbaar werk waarin een aantal gerichte acties naar voren worden geschoven.



2 Basisprincipes

Een actieplan Werkbaar werk moet volgens de Vlaamse sociale partners aan volgende principes beantwoorden:

- Werkbaar werk gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid van actoren op verschillende niveaus: werkgevers én werknemers én zelfstandige ondernemers, maar ook sectoren en de overheid, waarbij deze actoren een engagement nemen om, op vrijwillige basis, uitvoering te geven aan de afgesproken acties
- Sommige acties grijpen in op het organisatieniveau, andere ondersteunen of versterken het individu (de leidinggevende, de zelfstandige ondernemer, de werknemer)
- Het actieplan richt zich in de eerste plaats op Vlaamse hefboomen om te werken aan werkbaar werk. Op verschillende beleidsniveaus en -domeinen moeten echter initiatieven worden uitgerold en acties worden ondernomen: het federale, het Vlaamse, het interprofessionele, het sectorale, het organisatie-, het team- en het individuele niveau. Deze moeten onderling optimaal worden afgestemd.
- Werkstress, als één van de indicatoren van werkbaar werk, heeft extra aandacht. In de meting 2016 van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zagen we immers dat de werkstress ten opzichte van 2013 opvallend is gestegen. De problemen die (werk)stress (kunnen) veroorzaken zijn erg uiteenlopend. Het kan gaan om onaangepaste werkdruk, niet passende job-inhoud (te hoge werkcomplexiteit of net te routinematig werk), structureel overwerk, te hoge emotionele belasting, onvoldoende ondersteuning of gehoor van de leidinggevende, te weinig autonomie in het werk, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, gebrek aan stabiliteit in het team of de organisatie, onmacht, onzekerheid en onduidelijkheid, continue veranderingsprocessen, continue bereikbaarheid, landschapskantoren, mobiliteitsproblemen, te grote administratieve belasting, veeleisende klanten ... In theorie gaat het om een onevenwicht tussen wat er van werkenden wordt gevraagd en de capaciteiten of hulpmiddelen die ze hebben om aan deze vraag te voldoen. Uit onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid blijkt dat de ondersteuningsmogelijkheden weliswaar zijn toegenomen, maar ook de werkvereisten stegen. De focus van dit actieplan ligt in de eerste plaats op de werksituatie zelf. Maar ook factoren buiten deze werksituatie en de invloedssfeer van organisaties kunnen het stressniveau en de mentale veerkracht beïnvloeden: een onstabiele gezinssituatie, financiële problemen, gezondheidsklachten, pendeltijd, verwevenheid werk- en privé-agenda, keuzes en levensstijl van het individu, de mate waarin men beroep kan doen op of steun vindt bij de familie-, vrienden- of kennissenkring ... Ook de ruimere sociaal-economische context speelt een rol (bijvoorbeeld krapte op de arbeidsmarkt/knelpunteconomie, economische conjunctuur). Er is dan ook niet één oplossing of één aanpak voor stress; stress is een opstelsom van factoren. Er is nu een nood aan een meersporenaanpak en aan werken op maat. Elke sector, onderneming en individu heeft baat bij een aanpak afgestemd op de eigen noden.



3 Concrete doelstellingen

Samen met de Vlaamse overheid willen de Vlaamse sociale partners de betrokken actoren (werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, ondernemingen en sectoren) ondersteunen en versterken om een versnelling hoger te schakelen. Het is belangrijk om samen stappen te zetten en op verschillende niveaus acties uit te rollen.

De sociale partners engageren zich tot een actieplan en hopen hiermee het thema werkbaar werk verder op de agenda te plaatsen en anderen te inspireren. De sociale partners vragen dat de uitrol van dit actieplan werkbaar werk zou worden opgevolgd. Op basis van deze monitoring kunnen nieuwe acties worden genomen of lopende acties worden bijgestuurd.

Om daadwerkelijk 'een versnelling hoger te schakelen', willen de sociale partners met dit actieplan drie concrete doelstellingen bereiken:

- 1 kennis blijvend opbouwen en maximaal ontsluiten;
- 2 alle actoren enthousiasmeren;
- 3 iedereen aanzetten tot actie ('met z'n allen aan de slag')

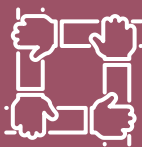
Deze doelstellingen vormen de kapstok van dit actieplan; concrete acties worden geclusterd volgens deze drie doelstellingen.



Kennis maximaal ontsluiten



Enthousiasmeren



Met z'n allen aan de slag

4 Eerste doelstelling: Kennis maximaal ontsluiten



Het is nodig om de kennis over werkbaar werk verder op te bouwen: zowel kennis over werkbaar werk in het algemeen als over meer specifieke thema's zoals de bijdrage van een innovatieve arbeidsorganisatie aan werkbaar werk (en goede voorbeelden op dit vlak). Hiertoe laten de sociale partners allereerst enkele belangrijke thema's verder onderzoeken en gaan zij in overleg met andere actoren.

Dit actieplan bevat niet enkel nieuwe tools of nieuwe instrumenten. Om daadwerkelijk een versnelling hoger te schakelen zullen ook bestaande tools of maatregelen anders moeten worden ingezet en moet de schat aan verzamelde kennis nog beter worden ontsloten. Het is belangrijk om met praktisch bruikbare info zelfstandige ondernemers, werkgevers, werkenden en anderen te bereiken. Dit impliceert maatwerk en vraagt om gepaste methodieken en communicatiekanalen.

4.1 Kennisopbouw door onderzoek en overleg

De Stichting Innovatie & Arbeid onderzoekt de werkstress bij zelfstandige ondernemers en brengt de impact en goede praktijken inzake connectiviteit op de werkvloer in kaart. Aandacht voor de bijdrage van technologie aan (meer) werkbaar werk behoort tot de corebusiness van de Stichting Innovatie & Arbeid, maar heeft daarnaast ook extern multidisciplinair onderzoek of zelfs structurele multidisciplinaire samenwerking. Kennisopbouw vraagt ook om overleg met andere actoren waaronder met de externe preventiediensten en met de onderwijspartners.

Onderzoek naar werkstress bij zelfstandige ondernemers

1

De Stichting Innovatie & Arbeid voert een kwalitatief onderzoek over de problematiek van werkstress bij zelfstandige ondernemers. De combinatie werk-privé krijgt bijzondere aandacht in dit onderzoeksproject.

DOELSTELLING De sociale partners willen via dit onderzoek meer inzicht verwerven in de problematiek van werkstress bij zelfstandige ondernemers, nagaan welke noden zij hebben op het vlak van ondersteuning en maatregelen en tot slot mogelijke oplossingen in kaart brengen.

DUIDING Werkstress bij werknemers werd in het verleden al meer diepgaand onderzocht; verschillende dieptestudies brachten de problematiek op het niveau van een sector of beroepsgroep uitgebreid in kaart. Werkstress bij zelfstandige ondernemers werd tot nu toe amper op deze wijze bestudeerd. Ook voor deze groep is het erg interessant en relevant om - met de cijfers uit de werkbaarheidsmonitor als richtinggevend kader - via kwalitatief onderzoek een meer diepgaand inzicht te krijgen in de ervaringen met werkstress. Tijdens het participatie-event relateerden zelfstandige ondernemers werkstress onder meer aan tijdsdruk om alle orders af te werken, gebrek aan mogelijkheden om taken te delegeren, klanten die veeleisend zijn en/of niet steeds hun afspraken nakomen, administratieve overload, gebrek aan feedback van collega's, door elkaar lopen van werk en privé, moeilijkheden om geschikt personeel aan te werven, impact van digitalisering.

De Stichting Innovatie & Arbeid zal een kwalitatief onderzoek uitvoeren over de problematiek van werkstress bij zelfstandige ondernemers. De (vaak moeilijke) combinatie werk-privé krijgt bijzondere aandacht in dit onderzoeksproject. Het onderzoek omvat diepte-interviews met zelfstandige ondernemers (10 à 20) eventueel aangevuld met één of meerdere focusgroepen. Bij de opstart van het project wordt relevant bestaand onderzoeksmateriaal doorgenomen en worden een aantal experts bevestigd. De sectorale sociale partners zijn belangrijke partners in het onderzoek.

Het onderzoek beoogt:

- meer inzicht te creëren in de problematiek van werkstress voor zelfstandige ondernemers (ervaringen, mechanismen, contextfactoren ... in kaart brengen);
- de oplossingsgerichte strategieën (om problemen te voorkomen/vermijden of te remediëren) die binnen deze groep gehanteerd worden, in kaart te brengen;
- na te gaan welke noden er zijn naar ondersteuning, maatregelen en instrumenten, knowhow ... om werkstress en hieraan gerelateerde werkbaarheidsknelpunten aan te pakken.

WIE Stichting Innovatie & Arbeid

TIMING September 2018 - juli 2019

FINANCIERING SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

Onderzoek naar impact van en goede praktijken inzake connectiviteit op de werkvloer

2

De Stichting Innovatie & Arbeid brengt de impact van en goede praktijken inzake connectiviteit op de werkvloer in kaart via concrete bedrijfscases uit het binnen- en/of buitenland.

DOELSTELLING De sociale partners willen via dit onderzoek informatie verzamelen over de impact van connectiviteit op de werkvloer, goede praktijken in kaart brengen en deze informatie vervolgens zo ruim mogelijk verspreiden

DUIDING De digitaliseringsprocessen in de samenleving leiden onder andere tot een meer doorgedreven (digitale) connectiviteit. Werknemers hebben een onbeperkte toegang tot informatie, sociale media, slimme apparaten via pc, tablet, smartphone en kunnen mekaar overal en altijd bereiken. Ook op de werkvloer zorgt dit voor nieuwe uitdagingen. Dit heeft een impact op zowel werk als privé en de manier waarop ze met elkaar interfereren.

In dit onderzoeksproject wordt bestudeerd hoe ondernemingen en hun medewerkers hier op de werkvloer op een verstandige manier mee omgaan. Voor concrete bedrijfscases (met name goede praktijken uit binnen- en/of buitenland) wordt de impact van de meer doorgedreven connectiviteit op de werkvloer in kaart gebracht (welke uitdagingen en/of opportuniteiten stellen zich op het vlak van kwaliteit van het werk en productiviteit), bekeken hoe men met connectiviteit op de werkvloer omgaat en welk beleid hierrond wordt ontwikkeld.

WIE Stichting Innovatie & Arbeid

TIMING Opstart project eind 2018

FINANCIERING SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

Onderzoek naar de bijdrage van technologie aan werkbaar werk

DOELSTELLING Meer werkbaar werk realiseren door de inzet van technologische innovaties

3

De Stichting Innovatie & Arbeid heeft blijvend aandacht voor de mogelijke bijdrage van technologische innovaties aan werkbaar werk.

DUIDING De bijdrage van technologische innovaties aan werkbaar werk is een cruciaal onderzoekthema voor de Stichting Innovatie & Arbeid. Zij nemen deze invalshoek blijvend mee in toekomstige onderzoeksprojecten (onder andere in de driejaarlijkse enquête naar Innovatie, Organisatie en inzet van Arbeid).

WIE Stichting Innovatie & Arbeid

FINANCIERING SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

4

De Vlaamse sociale partners zijn vragende partij voor onderlinge kruisbestuiving tussen technologie/industriële wetenschappen en sociale/menswetenschappen via interdisciplinair onderzoek. De sociale partners zijn bereid om dergelijk onderzoek nauwlettend op te volgen en op te treden als valorisatiepartner.

DUIDING Een prille start is al genomen met het onderzoeksvoorstel inzake SBO-Paradigms 4.0 dat door KU Leuven, CeSo, HIVA, Antwerp Management School en TNO samen bij FWO werd ingediend. Via dit onderzoek wil men nagaan wat de concrete impact is van robotica en digitalisering in bedrijven. Ook wordt er gepeild naar de mogelijkheden om oog te hebben voor de kwaliteit van het werk en de jobinhoud en om werknemers een rol te laten spelen samen met/naast robots. Aan de hand van concrete cases, worden diverse robotica-instellingen bestudeerd (autonome robots, interactieve robots, wearables and exo-skeletons, operator customised system software). De SERV en de sociale partners zijn als valorisatiepartners nauw betrokken bij de opvolging van dit project.

WIE Het projectvoorstel inzake SBO-Paradigms 4.0 werd door KU Leuven, CeSo, HIVA, Antwerp Management School en TNO samen ingediend bij FWO. Onder andere SERV, ACV, Agoria en Unizo zijn als valorisatiepartners bij dit project betrokken.

TIMING Definitieve goedkeuring is voorzien in december 2017.

FINANCIERING FWO

5

De Vlaamse sociale partners zijn vragende partij voor onderlinge kruisbestuiving tussen technologie/industriële wetenschappen en sociale/menswetenschappen via structurele interdisciplinaire samenwerking.

DUIDING

Meer structurele interdisciplinaire samenwerking kan volgens de sociale partners op verschillende manieren worden gerealiseerd:

- interdisciplinaire onderzoeksequipes (technologie/industriële wetenschappen en sociale/menswetenschappen) op universitair niveau uitbouwen, zoals aan de VUB gebeurt met de onderzoeksgroep Brubotics - Brussels Mens Robot onderzoekscentrum;
- sociale/menswetenschappers betrekken bij Flanders Make;
- een kennisinstelling in Vlaanderen oprichten waar zowel technologie/industriële wetenschappers als sociale/menswetenschappers rond tal van thema's, waaronder ook arbeidsmarkt, samenwerken (cfr TNO in Nederland)

Overleg en kennisdeling met de externe preventiediensten

6

De Vlaamse sociale partners zijn vragende partij om binnen de schoot van de SERV in gesprek te gaan met de externe preventiediensten bijvoorbeeld door middel van een jaarlijkse rondetafel.

DOELSTELLING

Dit overleg biedt de sociale partners de mogelijkheid om de vinger aan de pols te houden met het oog op het uitrollen, evalueren en indien nodig bijsturen van het actieplan Werkbaar werk. Onder meer op het vlak van het inzetten van werkbaarheidsscans en het ondersteunen van actiegerichte projecten op organisatieniveau (zie verder) kan dit overleg als klankbord dienen en kunnen eventueel partnerschappen worden uitgebouwd.

WIE

Sociale partners ondersteund door SERV/Stichting Innovatie & Arbeid en externe preventiediensten

TIMING

Vanaf 2018

FINANCIERING

Binnen huidige opdracht SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

Overleg en kennisdeling met onderwijspartners

7

De Vlaamse sociale partners vinden het belangrijk om met het onderwijs in overleg te treden over hoe de competenties 'samenwerken' en 'leidinggeven' in het onderwijscurriculum aan bod komen.

DOELSTELLING

Leidinggevend in hun functie versterken

DUIDING

Zowel uit de werkbaarheidsstudie als de rondetafel met experts en het participatie-event met zelfstandige ondernemers, werkgevers en werkenden, blijkt dat een goede ondersteuning van de direct leidinggevende cruciaal is wanneer we spreken over werkbaar werk. Vandaag wordt erg veel belang gehecht aan een coachende en waarderende leiderschapsstijl. De sociale partners zijn van mening dat competenties als 'samenwerken' en 'coachen/leidinggeven' voldoende aandacht moeten krijgen binnen het onderwijs en opleiding.

In het curriculum van het secundair onderwijs gaat het vooral over de competentie 'samenwerken'. Het volstaat immers niet dat het individu leert zijn of haar werk te beheren, hij/zij moet ook kunnen functioneren met collega's. In het SERV-advies over de eindtermen (2016) werd hierover gesteld: "Vanuit een sociaaleconomische invalshoek onderschrijft de raad volledig de visie dat onderwijs breed vormend dient te zijn. De eindtermen moeten onderwijsdoelen formuleren op vlak van sociale en maatschappelijke competenties alsook op vlak van loopbaancompetenties, waaronder ondernemerschap en werknemerschap". Er is ook nood aan meer aandacht voor leidinggeven en coachen in het curriculum van management- en masteropleidingen alsook in opleidingen voor werknemers die naar een leidinggevende functie doorgroeien maar dergelijke opleidingen niet volgden.¹

¹ Uit onderzoek van Stichting Innovatie & Arbeid (2017) blijkt: drie op tien leidinggevend in hun functie heeft een universitair diploma (hoger onderwijs lange type); bijna drie op tien leidinggevend in hun functie heeft een diploma hoger onderwijs korte type en meer dan vier op tien leidinggevend in hun functie heeft maximaal een diploma secundair onderwijs (idem bij zelfstandige ondernemers met personeel)

4.2 Kennis beter ontsluiten

De schat aan informatie en kennis maximaal ontsluiten, vraagt om specifieke communicatiekanalen. Volgens de Vlaamse sociale partners is een digitaal platform werkbaarwerk be alvast cruciaal. Daarnaast werkt de Stichting Innovatie & Arbeid een Train the trainer-programma uit om met dit thema praktisch aan de slag te gaan. De sociale partners nemen het engagement om (nog meer) aandacht te geven aan het thema via hun interne vormingssessies en netwerkmomenten.

Via digitaal platform 'werkbaar werk'

8

Een centraal informatiepunt (digitaal platform) clustert alle relevante informatie rond werkbaar werk (onderzoeksrésultaten, goede voorbeelden, beleidsmaatregelen, wetgeving) en ontsluit deze breed en op maat.

DOELSTELLING De informatie over werkbaar werk (en meer specifiek over de bijdrage van een innovatieve arbeidsorganisatie aan werkbaar werk) maximaal ontsluiten.

DUIDING In zijn platformtekst 2030 wijst de SERV op het belang van een efficiënte overheid "die klant- en oplossingsgericht, laagdrempelig, snel en tegen minimale administratieve kosten en lasten op efficiënte wijze beleid en wetgeving ontwikkelt en diensten verleent aan burgers en ondernemingen in ruime zin". Ook in het SERV-advies *Betere regelgeving: prioritaire voorstellen* (2016) kwam de vraag naar één centraal aanspreekpunt aan bod: "Koepels en federaties melden dat (zelfs) zij naar aanleiding van de uiteenlopende vragen die zij van hun leden krijgen niet altijd correct kunnen informeren of doorverwijzen, door de complexiteit en diverse overheden die bevoegd zijn (Vlaams, federaal, lokaal, soms provinciaal). Oplossingsrichting: zij zijn vragende partij voor één centraal aanspreekpunt waar zij zich kunnen wenden met algemene vragen voor hun leden, en die hen kunnen doorverwijzen naar de juiste instanties of Gewest. De bestaande informatiekanalen lijken onvoldoende bekend of niet altijd te kunnen helpen".

In navolging van deze SERV-adviezen beklemtonen de Vlaamse sociale partners het belang van één centraal aanspreekpunt voor werkbaar werk. Dit vereist een aantal concrete sub-acties, waarbij ook andere actoren (ESF, departement WSE) moeten worden betrokken.

ACTIE 8.1 Op de bestaande website werkbaarwerk.be zal de Stichting Innovatie & Arbeid alle beschikbare informatie over werkbaar werk blijven ontsluiten. De website is een portaal waarop iedereen handvaten kan vinden om op sectoraal of organisatieniveau concreet met werkbaar werk aan de slag te gaan. Er zijn zowel tools (zoals de Toolbox werkbaar werk en de Z-card werkbaar werk met concrete suggesties) als goede praktijken terug te vinden, onder meer op basis van ESF-projecten. Op werkbaarwerk.be worden ook de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor ter beschikking gesteld via een interactieve datatool.

ACTIE 8.2 Een innovatieve arbeidsorganisatie kan een belangrijke bijdrage leveren aan werkbaar werk. Dit thema behoeft daarom voldoende aandacht. Kennis en instrumenten inzake innovatieve arbeidsorganisatie worden blijvend geïnventariseerd, zowel bestaand als nieuw materiaal (waaronder goede voorbeelden via cases). Dit materiaal wordt gecapteerd en breed verspreid via het digitaal platform. We denken hierbij aan de informatie die bij de Stichting Innovatie & Arbeid beschikbaar is, maar ook aan het ontsluiten van de informatie van het ESF-agentschap. Het gaat onder andere over info uit de oproep 'Mensgericht ondernemen' uit het vorige ESF-programma en over info uit de oproepen 'Anders organiseren', 'Innovatie door exploratie' en 'Innovatie door adaptatie' uit het huidige ESF-programma. In deze ESF-oproepen worden projecten opgezet om organisaties te kantelen naar een innovatieve arbeidsorganisatie en tegelijk de kwaliteit van het werk te verbeteren. Deze goede voorbeelden kunnen inspirerend zijn voor andere organisaties.

ACTIE 8.3 Verder vragen de sociale partners dat, gelinkt aan dit digitaal platform, werk wordt gemaakt van het ontsluiten van informatie over de subsidies en maatregelen waar werknemers, werkgevers en zelfstandigen recht op hebben of gebruik van kunnen maken in het kader van werkbaar werk (bv. om hun loopbaan te ondersteunen of te versterken). De sociale partners vragen aan de overheid (Vlaams en federaal) om samen te bekijken hoe dit luik rond regelgeving en subsidies kan worden ontwikkeld en actueel gehouden en hoe de informatie op maat kan worden ontsloten.

- ACTIE 8.4** Een voor de hand liggend instrument om werkbaarheid verder te stimuleren in de sectoren zijn de sectorconvenants. Dit instrument heeft het thema op de agenda van heel wat sectoren gezet. De reële verbeteringen op het terrein bleven evenwel bescheiden. Naar inhoudelijke invalshoek blijkt dat sectoren vooral (blijven) inzetten op het vertrouwde werkkterrein van HR-professionalisering in functie van versterking van leermogelijkheden en competentie-ontwikkeling. Andere werkbaarheidsthema's (werkstress, ploegenarbeid, werk-privé-balans, ergonomie ...) worden (nog) niet of minder actief als engagement in de sectorconvenants opgenomen en bieden duidelijk nog 'groeipotentieel'. Om de sectorconvenants nog beter als hefboom voor werkbaar werk in te zetten, maakt de Stichting Innovatie & Arbeid via het digitaal platform werkbaarwerk.be een inspiratiemenu aan mogelijke acties met impact op werkbaar werk beschikbaar en communiceert deze actief naar de sectorconsulenten.
- ACTIE 8.5** De sociale partners wensen dat er op het niveau van de ondernemingen en sectoren nog meer wordt ingezet op gerichte acties om werkbaar werk te bevorderen. Om zeer specifieke en gerichte acties en oplossingen op organisatieniveau te kunnen bepalen, is het wenselijk om eerst een meting (scan) uit te voeren (zie verder: 'Met z'n allen aan de slag'). Er kan worden bekeken of het voor de betrokken actoren praktisch haalbaar en nuttig is om de ervaringen met deze metingen en acties ook te delen via dit digitaal platform. De sociale partners kunnen de informatie uit de acties ook aanwenden om het beleid inzake werkbaar werk bij te sturen of te verfijnen.
- WIE** Vlaamse overheid, SERV/Stichting Innovatie & Arbeid en andere actoren zoals departement WSE, ESF
- TIMING** Vanaf 2018
- FINANCIERING** Vlaamse overheid

Via een Train de trainer-programma rond innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk

9

De Stichting Innovatie & Arbeid werkt een train de trainer-programma uit rond innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk. Wervende filmpjes over het belang van een innovatieve arbeidsorganisatie vullen dit programma aan.

- DOELSTELLING** De Vlaamse sociale partners willen een innovatieve arbeidsorganisatie en meer werkbaar werk versneld ingang doen vinden in Vlaamse ondernemingen en organisaties. Een innovatieve arbeidsorganisatie kan immers een belangrijke bijdrage leveren aan werkbaar werk. Hiertoe is het belangrijk om met praktisch bruikbare info tot bij zelfstandige ondernemers, werkgevers en werkenden te geraken. Dit vraagt om gepaste communicatiekanalen.
- DUIDING** Om de bestaande instrumenten nog beter te promoten en kenbaar te maken, werkt het valorisatieteam van de Stichting Innovatie & Arbeid een train de trainer-programma uit om zo de sociale partners en andere instanties te ondersteunen. Dit programma informeert over de tools die aanwezig zijn en reikt praktisch bruikbare tips aan over hoe werkgevers, zelfstandige ondernemers en werknemers concreet aan de slag kunnen met het thema en met instrumenten als de Z-card.

Train de trainer

Uitgangspunt van train de trainer:

- Hoe kan ik het werk in mijn (een) organisatie of onderneming werkbaarder maken door te werken aan een innovatieve arbeidsorganisatie?

Wie is een 'trainer':

- HR-verantwoordelijke, (zelfstandige) ondernemer, leidinggevende, vakbondsverantwoordelijke, vormingsverantwoordelijke, medewerker werkgevers-/werknemersorganisatie betrokken bij interne netwerkmomenten en vormingssessies ...

Mogelijke inhoud van train de trainer:

- Welke invalshoek(en) is/zijn in mijn organisatie geschikt om te werken aan werkbaar werk?
 - Werkdruk onder de loep nemen
 - Knelpunten ivm opleiding oplossen
 - Ziekteverzuim, verloop, burn-out aanpakken
 - Openstaande vacatures invullen
 - Arbeidsattitudes optimaliseren
 - Inspelen op nieuwe eisen van klanten & nieuwe markten aanboren,
 - Sneller kunnen leveren, minder uitval/kwaliteitsproblemen realiseren
 - ...
- Welke link is er tussen werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie?
- Welke tools zijn beschikbaar? Hoe kan je die inzetten? Wat is het resultaat?
- Hoe kan je een infosessie/vormingssessie/discussie/... vorm geven?

Bijkomende info:

- De train de trainer bevat ook allerlei voorbeelden van aanpak
- Bovenstaande elementen zijn ook bruikbaar in lerende netwerken
- Het materiaal is online beschikbaar maar kan ook 'live' worden voorgesteld door medewerkers van de Stichting Innovatie & Arbeid

Ook wervende filmpjes over het belang van een innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk kunnen worden ingezet. In deze filmpjes vertellen werkgevers, werkenden en zelfstandige ondernemers zelf hoe een innovatieve arbeidsorganisatie in hun onderneming vorm krijgt. Deze filmpjes kunnen door (interprofessionele en sectorale) sociale partners en door de Stichting Innovatie en Arbeid worden gebruikt tijdens vormingssessies en netwerkmomenten.

WIE	Interprofessionele/sectorale sociale partners, Stichting Innovatie & Arbeid/SERV, Vlaamse overheid, in samenwerking met communicatiebureau/communicatie-experten
TIMING	Voor bijdrage van de Stichting Innovatie & Arbeid; bij opstart actieplan (najaar 2017)
FINANCIERING	Interprofessionele/sectorale sociale partners, eigen middelen SERV, extra financiering van de Vlaamse overheid

Via netwerkmomenten en vormingssessies bij werkgevers- en werknemersorganisaties

10

De interprofessionele en sectorale sociale partners nemen het engagement op om via hun interne netwerkmomenten en vormingssessies in de toekomst (nog) meer te focussen op volgende thema's: (1) het belang van een innovatieve arbeidsorganisatie in het kader van werkbaar werk, (2) de mogelijkheden van loopbaanbegeleiding en (3) goed 'people management'.

DOELSTELLING Praktisch bruikbare informatie over thema's als de bijdrage van een innovatieve arbeidsorganisatie aan werkbaar werk, de mogelijkheden van loopbaanbegeleiding en het belang van goed 'people management' maximaal verspreiden bij de leden van werkgevers- en werknemersorganisaties

ACTIE 10.1 De interprofessionele en sectorale sociale partners focussen via hun interne netwerkmomenten en vormingssessies in de toekomst (nog) meer op de bijdrage van een innovatieve arbeidsorganisatie aan werkbaar werk. Ze organiseren lerende netwerken met visitaties van collega-werkgevers en ervaringsuitwisseling tussen diverse stakeholders als gangmaker van vernieuwingen. Zij kunnen hiertoe aan de slag met het beschikbare materiaal dat door de SERV en anderen blijvend wordt verzameld en ontwikkeld. Het valorisatieteam van de Stichting Innovatie & Arbeid kan, indien gewenst, bij de netwerkmomenten en vormingssessies een ondersteunende rol spelen.

Met deze actie willen de Vlaamse sociale partners alvast een bijdrage leveren om een innovatieve arbeidsorganisatie versneld ingang te doen vinden in Vlaamse ondernemingen en organisaties. De Vlaamse sociale partners willen echter ook samen met de Vlaamse overheid en andere stakeholders (experten in dit thema) bekijken hoe ze de thematiek en ideeën rond innovatieve arbeidsorganisatie verder op de agenda kunnen houden en breed kunnen uitdragen.

ACTIE 10.2 Het is belangrijk dat werkenden hun loopbaan actief in handen kunnen nemen. Loopbaanbegeleiding is één van de mogelijke in te zetten tools om dit te bewerkstelligen. De sociale partners zullen actief hun achterban informeren en sensibiliseren over de mogelijkheden tot loopbaanondersteuning (zie ook verder bij: 'Met z'n allen aan de slag')

ACTIE 10.3 In het kader van werkbaar werk wordt erg veel belang gehecht aan een coachende en waarderende leiderschapsstijl. De interprofessionele sociale partners zetten via hun eigen werking verder in op het ondersteunen van ondernemingen op het vlak van goed 'people management'. Dit doen ze via netwerkmomenten en vormingssessies die specifiek focussen op dit thema. Een aspect dat hieronder valt, is het aanreiken van inzichten en instrumenten om zowel in het proces van aanwerving en selectie als bij de begeleiding en beoordeling van leidinggevenden vaardigheden inzake coachend leidinggeven volwaardig te kunnen meenemen (zie ook verder bij: 'Met z'n allen aan de slag')

5 Tweede doelstelling: Enthousiasmeren



Met dit actieplan willen de Vlaamse sociale partners alle betrokken actoren enthousiasmeren om zelf aan de slag te gaan. Dit willen zij realiseren via een zeer gerichte communicatiecampagne of campagneweek waarbij de positieve aspecten van 'werk' in de kijker worden geplaatst en waarbij breed wordt gecommuniceerd over het belang van 'werkbaar werk' en 'duurzame inzetbaarheid'. Ook willen zij de sectoren enthousiasmeren om in de volgende generatie sectorconvenants meer concrete acties met impact op de werkbaarheid op te nemen en daarbij aandacht te geven aan alle werkbaarheidsthema's.

Via een actieve communicatiecampagne rond duurzame inzetbaarheid

11

Een zeer gerichte communicatiecampagne of campagneweek lanceren rond duurzame inzetbaarheid of werkbaar werk.

DOELSTELLING Het doel van deze campagne is tweeledig: (1) Positieve aspecten van werk (zie situering) in de kijker plaatsen en (2) breed communiceren over het belang van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid.

DUIDING De focus van deze campagne ligt bij mogelijke oplossingen ('wat werkt') en bij de zaken die werkgevers, zelfstandige ondernemers, werknemers en de overheid zelf kunnen doen op het vlak van duurzame inzetbaarheid. Gedurende een bepaalde periode worden er meerdere communicatiekanalen ingezet, dit om een breed en divers publiek te bereiken. We denken hierbij o.a. aan:

- sectorale events rond werkbaar werk, duurzame loopbanen (bv. werkplezier in de zorg);
- een online magazine voor zelfstandige ondernemers;
- een reeks van tv-uitzendingen waarbij werk op een positieve manier in beeld wordt gebracht of waarbij (10) 'ambassadeurs van duurzame inzetbaarheid' gedurende een bepaalde periode in de kijker worden geplaatst (bijvoorbeeld via Kanaal Z);
- filmpjes waarbij events, bedrijfsbezoeken, gesprekken met werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, vakbondsafgevaardigden als input dienen. Eventueel kan hiervoor een bekende persoon worden ingeschakeld (als rode draad doorheen de filmpjes) om zo een ruim publiek te bereiken;
- inspirerende organisaties/individuen in de schijnwerpers (eventueel gekoppeld aan een prijs/titel). Ondernemingen en organisaties, zelfstandige ondernemers, werknemers en vakbondsafgevaardigden worden uitgenodigd om een goed voorbeeld in te sturen.

Concreet voorbeeld: www.duurzameinzetbaarheid.nl

Sinds 2015 kent Nederland een 'Week van de stress - duurzame inzetbaarheid'. In 2017 is deze week gepland van 13 tot 17 november. Het initiatief ligt bij de overheid en er zijn 30 partners bij betrokken. Elke dag wordt er op een bepaald thema gefocust. Met dit initiatief wil men vooral iedereen die betrokken is bij deze thematiek enthousiasmeren om zelf iets op poten te zetten. Men vertrekt niet zozeer vanuit probleemsituaties maar vooral vanuit mogelijke oplossingen: hoe ga je werkstress te lijf? Hoe kan je duurzame inzetbaarheid verhogen? Om de positieve insteek te beklemtonen, wordt (bijvoorbeeld bij de organisatie van de netwerkmomenten) steeds de ondertitel 'Wat Werkt?' gebruikt.

WIE Coördinatie bij de SERV in overleg met het departement WSE (zoals bij de Juiste Stoel-campagne). Eventueel kan hier een ruimer netwerk bij worden betrokken (bv. ook organisaties die bezig zijn met agressie op het werk, mantelzorg ...). Ondersteuning door een communicatiebureau om deze campagne inhoudelijk en qua methodiek/kanalen verder uit te werken, is wenselijk.

TIMING 2018 en volgende jaren.

FINANCIERING Eventueel via ESF. Momenteel loopt de ESF-oproep Transnationaliteit III. Goedgekeurde projecten starten op 1 januari 2018. Fase 1: 6 maanden, Fase 2: 30 maanden (eventueel nog een disseminatiefase). Bedrag: 290.000 € per project (geen cofinanciering). Oproep staat open voor sociale partners en overheidsentiteiten. Minstens één transnationale partner. Dit zou de mogelijkheid bieden om met een Nederlandse partner te leren hoe een campagneweek rond werkstress/duurzame jobs/plezier in het werk/... kan worden opgezet. Dit geeft ook de ruimte om de campagne, indien gewenst, meerdere keren te organiseren (in 2018, 2019 en 2020).

Voor de sectorconvenants als hefboom

12

De interprofessionele sociale partners en de SERV (via de ambtelijke werkgroep sectorconvenants) zullen de sectoren aanmoedigen om in de sectorconvenants meer concrete acties met impact op de werkbaarheid van het werk op te nemen en om aandacht te geven aan alle werkbaarheidsthema's.

DOELSTELLING Via de sectorconvenants maken de sectoren werk van arbeidsorganisatorische en andere innovaties met impact op de werkbaarheid van het werk. Nadien worden deze via overleg op ondernemingsniveau verder gedetailleerd, ingevuld en gerealiseerd. Onderwerpen die hierbij aan bod kunnen komen zijn: betrokkenheid bij aansturing en invoering van technologische innovaties, werkstress aanpakken, aandacht voor ergonomie en veiligheid, werkplanning, tele(thuis)werk, digitale bereikbaarheid, gebruik van sociale media op het werk en aanpak van technostress, opleiding en vorming, mobiliteit, aanpassing tijdsbesteding in functie van meer werkbaar werk ...

DUIDING Een voor de hand liggend instrument om werkbaarheid verder te stimuleren in de sectoren zijn de sectorconvenants. Dit instrument heeft het thema op de agenda van heel wat sectoren gezet. De reële verbeteringen op het terrein bleven evenwel bescheiden. Naar inhoudelijke invalshoek blijkt dat sectoren vooral (blijven) inzetten op het vertrouwde werkkterrein van HR-professionalisering in functie van versterking van leermogelijkheden en competentie-ontwikkeling. Andere werkbaarheidsthema's (werkstress, ploegenarbeid, werk-privé-balans, ergonomie ...) worden (nog) niet of minder actief als engagement in de sectorconvenants opgenomen en bieden duidelijk nog 'groeipotentieel'.

Sectorconvenants

In het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid (het Loopbaanakkoord) van 17 februari 2012 spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af om sectoren te stimuleren en (financieel) te ondersteunen om acties op te zetten om de werkbaarheid van de jobs te verhogen. Dit VESOC-engagement werd praktisch uitgevoerd via addenda 'werkbaarheid' bij de sectorconvenants 2013-2014, verlengd tot 2015².

In de generatie sectorconvenants 2016-2017 werd werkbaarheid als thema in de sectorconvenants zelf opgenomen. Uit de inventaris van de sectorconvenants 2016-2017 blijkt dat het werkbaarheidsvraagstuk een prominente plaats heeft verworven op de agenda van de sectoren en de sectorale opleidingsfondsen. In 29 van de 33 convenants worden een of meerdere acties 'met een werkbaarheidslabel' uitgevoerd³.

Voorbeeld voeding

Alimento (IPV vzw) en de sectorale sociale partners opteren voor een actiegerichte aanpak: via een aantal bedrijfs(advies)trajecten oplossingen verkennen en goede praktijken op het vlak van werkbaar werk detecteren. Daartoe worden een aantal werkinstrumenten ontwikkeld (HR-scan, organisatiescan, ergonomiescan), die door een vast netwerk van externe consultants én met financiële ondersteuning vanuit Alimento (IPV), in voedingsbedrijven worden ingezet. In het najaar 2015 werd het actieplan 'werkbaarheid' breed bekend gemaakt naar werkgevers, HR-verantwoordelijken en werknemers(vertegenwoordigers) uit de sector via www.langerwerkenmetgoesting.be.

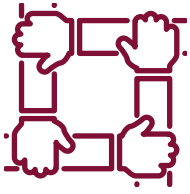
Voorbeeld audiovisuele media

Er werden in projectperiode begin 2014 - medio 2015 vijf verschillende campagnes rond de relevante risicovelden uitgewerkt en uitgerold: werkdruk, emotionele belasting, autonomie op het werk, afwijziging en flexibiliteit, ondersteuning door leidinggevenden. Ook na het ESF-project liepen de acties rond werkbaar werk in de sector door. Zo werd in samenwerking met een externe preventiedienst een grootschalige online-medewerkersbevraging naar psychosociale risico's afgenomen. Tegelijkertijd genereert deze bevraging ook indicatoren op sectorniveau, die als input dienden voor de opmaak van een Actieplan op sectorniveau voor het voorjaar van 2017. De geplande periodieke (driejaarlijkse) uitvoering van de mediasensor zal de nodige monitoring-gegevens opleveren om de vinger aan de pols te houden en om preventiemaatregelen op bedrijfsvlak en sectorale acties te evalueren en zo nodig bij te sturen.

² Heel wat sectoren zijn in het kader van de addenda bij het sectorconvenant 2013-2014 aan de slag gegaan met werkbaarheid. De Stichting Innovatie en Arbeid maakte een overzicht van de inhoud m.b.t. werkbaarheid in de addenda bij de sectorconvenants 2013-2015 (2015).

³ Wat betreft de sectorconvenants 2016-2017 wordt werkbaarheid aangesneden in 29 van de 33 sectorconvenants. 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. Onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid (2016) bracht aan het licht dat psychosociale risico's en werkstresspreventie, fysieke arbeidsbelasting en ergonomie, werktijdenmanagement en werk-privé balans slechts sporadisch expliciete aandacht kregen in deze sectorale werkbaarheidsacties. Uit de tussentijdse evaluatie van de huidige generatie sectorconvenants (cfr. VESOC WG 10 mei '17) blijkt dat sectoren meer cijfermateriaal wensen om bedrijven te overtuigen.

6 Derde doelstelling: Met z'n allen aan de slag



De Vlaamse sociale partners willen dat er op het niveau van ondernemingen en sectoren nog meer wordt ingezet op acties om werkbaar werk te bevorderen. Om zeer specifieke en gerichte acties en oplossingen voor een organisatie te kunnen bepalen, is het wenselijk om eerst de werkbaarheid van deze onderneming of organisatie in kaart te brengen via een (nog te ontwikkelen) scan of gelijkwaardig meetinstrument. De Vlaamse sociale partners zijn van mening dat ondernemingen financieel moeten worden ondersteund en indien gewenst, ook worden begeleid bij het uitvoeren van deze meting en het uitrollen van de acties. Dit kan via een (nog op te richten) werkbaarheidsfonds.

Het is belangrijk dat individuen hun loopbaan zelf actief in handen nemen. Leidinggevendenden moeten in hun (coachen-de) opdracht worden versterkt. Werknemers moeten een goed overzicht hebben van de maatregelen die bestaan om hun loopbaan verder uit te bouwen. Loopbaanbegeleiding en permanente vorming en opleiding zijn al vast mogelijke in te zetten tools.

Een belangrijke opdracht van de Vlaamse overheid is de combinatie werk-privé (arbeid en gezin) mee ondersteunen en beter beheersbaar maken door een effectief flankerend beleid. Daarom vragen de Vlaamse sociale partners dat de Vlaamse overheid snel werk maakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen. Ook vragen de Vlaamse sociale partners dat de Vlaamse overheid een duurzaam woon-werkverkeer uittekent.

6.1 Ondernemingen aan de slag

Werkbaarheid meten, specifieke acties uitrollen en ondernemingen/sectoren hierin ondersteunen

DOELSTELLING De sociale partners willen dat er op het niveau van de ondernemingen en sectoren nog meer wordt ingezet op gerichte en specifieke acties om werkbaar werk te bevorderen. De ondernemingen en sectoren moeten hierin worden ondersteund.

13

Er moet(en) één of meerdere meetinstrument(en) (scans) worden ontwikkeld om de werkbaarheid te meten op ondernemings- of organisatieniveau.

DUIDING Om zeer specifieke en gerichte acties en oplossingen op organisatieniveau te kunnen bepalen, is het wenselijk om eerst een meting (scan) uit te voeren. Een grondige analyse van de situatie leidt immers tot meer aangepaste en dikwijls betere oplossingen. De sociale partners zijn dus voorstander van deze werkwijze, maar deze is niet verplicht.

De scans om deze meting uit te voeren, kunnen op sectoraal niveau⁴ worden ontwikkeld (bv door de sectorfondsen). Ook zou de Stichting Innovatie & Arbeid via een partnerschap met een academische instelling of via het inkopen van knowhow een algemene scan kunnen ontwikkelen die naast een basispakket (of gemeenschappelijke sokkel voor alle ondernemingen ongeacht de sector) verschillende modules bevat die kunnen worden aangepast naargelang de noden van een sector. Dit vraagt wel om de nodige financiële middelen (onder meer voor het betalen van licentierechten) en kan maar goed worden uitgerold indien er een adequaat kader voor begeleiding op de werkvloer wordt voorzien (zie verder).

WIE Sectorfondsen, Stichting Innovatie & Arbeid i.s.m. (een) andere kennisinstelling(en), interprofessionele sociale partners.

TIMING Nog te bepalen.

FINANCIERING Financiering vanuit ESF.

⁴ Vaak vertonen organisaties uit een bepaalde sector gelijkenissen op het vlak van arbeidsorganisatie, het gebruik van technologie en/of machines en de inzet van personeel. Hierdoor duiken in heel wat sectoren min of meer vergelijkbare aandachtspunten inzake werkbaarheid op en kunnen scans op dit niveau worden ontwikkeld.

14

Meten van de werkbaarheid (met name het in kaart brengen van de aandachtspunten inzake werkbaarheid) in een onderneming of organisatie via een scan of evenwaardig instrument.

15

In een onderneming of organisatie acties formuleren en uitrollen, in navolging van het resultaat van deze scan. De acties dienen te worden besproken op het sociaal overleg in de onderneming of organisatie. Het uitvoeren van een scan kan een voorwaarde zijn voor het krijgen van ondersteuning (cfr. werkbaarheidsfonds).

16

Een werkbaarheidsfonds oprichten voor het aanbieden van financiële ondersteuning vanuit de Vlaamse overheid aan ondernemingen bij het uitvoeren van een scan, het uitrollen van acties, of/en het inhuren van begeleiding.

DUIDING

- Het uitvoeren van een meting en het indienen van een project is op vrijwillige basis
- Dit werkbaarheidsfonds is een herkenbaar en aantrekkelijk vehikel dat op vlotte en laagdrempelige manier werkt Er wordt gestreefd naar minimale administratieve lasten
- Het werkbaarheidsfonds heeft als taak het aanbieden van cofinanciering vanuit de Vlaamse overheid aan sectoren en ondernemingen voor het uitvoeren van de scan en/of het ontwikkelen/uitvoeren van acties en/of het inhuren of inzetten van deskundigen-begeleiders die de ondernemingen ondersteunen (al dan niet via de sectoren) bij het uitvoeren van de scans en/of het opzetten van de acties
- Het werkbaarheidsfonds werkt volgens het mechanisme en het principe van cofinanciering Dit betekent dat de projecten ingediend bij het werkbaarheidsfonds worden gefinancierd door de Vlaamse overheid en door de indienende organisaties/ondernemingen/sectoren, in een cofinanciering

TIMING

Nog te bepalen

FINANCIERING

Vlaamse overheid

Proefproject inzake preventief gezondheidsbeleid

17

De sociale partners volgen het proefproject 'Coaching van bedrijven' mee op. De sociale partners vragen om dit hierna grondig te evalueren met het oog op de verdere toekomst.

DOELSTELLING

De preventie-activiteit op de bedrijfsvloer mee naar een hogere versnelling tillen

DUIDING

Vanuit de rondetafel 'Werkbaarheid en werkstress' werd er gevraagd om in te zetten op preventief beleid Inzake preventief gezondheidsbeleid bestaat er al heel wat: zowel regelgeving als instrumenten Het lijkt dan ook meer opportuun om de toepassing van genoemde tools, de initiatieven van intermediairs en daarmee ook de preventie-activiteit op de bedrijfsvloer naar een hogere versnelling te tillen i p v nieuwe instrumenten te ontwikkelen

Momenteel loopt het proefproject 'Coaching van bedrijven' Ondernemingen kunnen rekenen op de hulp van een coach om een preventief gezondheidsplan op te stellen De ondernemingen worden gemotiveerd om acties op te zetten die de gezondheid van hun werknemers bevorderen, dit door al vast op de werkplek te kiezen voor het gezonde alternatief (gezonde voeding, beweging, stoppen met roken) Kleine en middelgrote organisaties, zowel in profit als social profit komen prioritair in aanmerking voor deze extra begeleiding gezien er bij hen minder acties lopen in het kader van gezondheidspromotie en ziektepreventie Verder ligt de focus vooral op ondernemingen met een meer dan gemiddeld percentage laaggeschoolden alsook op ondernemingen uit risico-sectoren Dit proefproject loopt tot eind 2019

WIE

Vlaamse Regering (op initiatief van Minister Vandeurzen), sociale partners, VIGeZ, ondernemingen

TIMING

Proefproject: tot eind 2019

FINANCIERING

Vlaamse regering en ondernemingen Vlaamse overheid voorziet 2 800 000 euro voor dit proefproject

Acties uit Focus op Talent continueren

18

De Vlaamse sociale partners vragen dat de succesvolle acties in het kader van 'Focus op Talent' worden gecontinueerd en verder uitgebouwd.

DOELSTELLING Werken aan werkbaar werk op de werkvloer een versnelling hoger tillen

DUIDING In het kader van "Focus op Talent" ontwikkelden de werknemers- en werkgeversorganisaties acties die eveneens kunnen bijdragen aan een verhoging van de werkbaarheidsgraad

6.2 Individuen aan de slag

Leidinggevenden versterken

19

Uitschrijven van een ESF-oproep gericht op het aanbieden van opleidingen, coaching en/of begeleiding aan leidinggevenden om hun coachende capaciteiten nog verder te versterken.

DOELSTELLING Leidinggevenden in hun functie versterken⁵

DUIDING Zowel uit de werkbaarheidsstudie, de rondetafel met experts en het participatie-event met zelfstandige ondernemers, werkgevers en werkenden, blijkt dat een goede ondersteuning van de direct leidinggevende cruciaal is wanneer we spreken over werkbaar werk. Ook in het kader van preventie van werkstress en burn-out is de rol van de leidinggevende enorm belangrijk. Vandaag wordt erg veel belang gehecht aan een coachende en waarderende leiderschapstijl. Heel wat leidinggevenden staan open voor of vragen naar ondersteuning of feedback over hoe zij hun rol optimaal kunnen invullen in het licht van de nieuwe uitdagingen die op hen afkomen.

Om op korte termijn een voldoende grote groep van leidinggevenden en ondernemingen te bereiken, vragen de sociale partners om te bekijken of er een ESF-oproep kan worden uitgeschreven gericht op het aanbieden van opleidingen, coaching en/of begeleiding van leidinggevenden om hun coachende capaciteiten nog verder te versterken. Mogelijke invalshoeken hierbij zijn 'verbindend' of 'duurzaam leiderschap' waarbij het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers aan bod komt, via het versterken van de verbinding tussen de missie en visie van de onderneming enerzijds en de passie en drijfveren van de medewerkers anderzijds. Hoe leidinggevenden de methodiek van *jobcrafting* en *jobcarving* kunnen inzetten om voor hun medewerkers het werk werkbaarder te maken, is tevens een thema dat aan bod zou kunnen komen.

WIE ESF, leidinggevenden

TIMING 2018

FINANCIERING ESF

Werkenden in hun loopbaan ondersteunen

DOELSTELLING Werkenden nemen hun loopbaan actief in handen. Hiertoe moeten zij een overzicht hebben van de maatregelen die bestaan om hun loopbaan uit te bouwen. Loopbaanbegeleiding is één van de mogelijke in te zetten tools.

20

Het ontwikkelen en digitaal beschikbaar maken van een loopbaanondersteuningspakket.

DUIDING Dit loopbaanondersteuningspakket bevat het geheel van maatregelen die je kan inzetten om je loopbaan te oriënteren, te ondersteunen en te versterken. Met dit loopbaanondersteuningspakket wordt ingespeeld op de toenemende vraag om de loopbaan zelf proactief in handen te nemen. De verankering van het loopbaanondersteuningspakket in een digitale omgeving, zoals Mijn Loopbaan van de VDAB, is hierbij van groot belang.

⁵ Dit actieplan omvat nog twee acties die het versterken van leidinggevenden tot doel hebben: [actie 7](#) en [actie 10.3](#)

DUIDING

Externe loopbaanbegeleiding is een krachtig middel om overeenstemming te vinden tussen jobkenmerken (werkomstandigheden, werkinhoud en werkeisen, werkorganisatie, management en leiding) enerzijds en individuele kenmerken van werkenden (gezondheid, competenties en normen en waarden) anderzijds. Uit het participatie-event blijkt dat dit instrument, ondanks een recente promotiecampagne van de VDAB, nog relatief onbekend is, dit zowel bij het ruimere publiek als bij meer specifieke doelgroepen. Dit instrument dient daarom in de markt te worden gezet. Er is niet zo zeer behoefte aan een volgende algemene promotiecampagne maar wel aan zeer gerichte sensibilisering, met nog meer de focus op het bereik van bepaalde doelgroepen (bv personen met een arbeidshandicap) en nog meer aandacht voor het inzetten van gepaste communicatiekanalen. Om laagopgeleiden te bereiken, zou men bijvoorbeeld communicatie via de Centra voor Basiseducatie kunnen verspreiden.

DUIDING

De sociale partners vinden het belangrijk dat loopbaanbegeleiding, indien gewenst, ook aandacht heeft voor zaken zoals planning van de taken, werkorganisatie, agendasetting, time management⁶, dit wel als onderdeel van een ruimere loopbaanvraag. Deze elementen versterken het loopbaansturend vermogen van het individu (als één van de loopbaancompetenties) en dragen zo bij tot een grotere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

DUIDING

Opdat signalen van werkstress of burn out tijdig kunnen worden opgespoord en aangepakt (eventueel via doorverwijzing), is het belangrijk dat loopbaanbegeleiders voldoende kennis hebben van deze thematiek. De sociale partners vinden het belangrijk dat er netwerkwerkmomenten worden georganiseerd om knowhow hierrond te delen. De sociale partners pleiten er ook voor dat kennis inzake werkstress of burn out wordt meegenomen in de visievorming die loopbaanbegeleidingscentra moeten ontwikkelen.

WIE

VDAB, loopbaanbegeleidingscentra, werkenden, Vlaamse overheid

TIMING

Nog nader te bepalen

FINANCIERING

Vlaamse overheid voor uitwerken en digitaal verankeren loopbaanondersteuningspakket & continuering financiering loopbaanbegeleidingscheques

⁶ Op 14 juli 2017 werd het BVR van 17 mei 2013 omtrent loopbaanbegeleiding gewijzigd. Loopbaanbegeleiding wordt nu omschreven als: "Loopbaanbegeleiding: de professionele ondersteuning van de professioneel actieve persoon bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties die nodig zijn om de loopbaan zelf actiever te beheren, centraal staan zodat zijn arbeidsmarktpositionering kan worden versterkt. De loopbaanbegeleiding vertrekt vanuit de loopbaanvraag en is continu afgestemd op maat van de klant. De loopbaanbegeleiding resulteert in de opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan en heeft een impact op de inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Het initiatief voor het aanvragen van de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque vertrekt altijd vanuit de professioneel actieve persoon. De loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque maakt geen deel uit van een andere vorm van begeleiding, opleiding, outplacement of coaching, ook niet als voorbereiding of sluitstuk ervan." De oude definitie van loopbaanbegeleiding (Art. 2 in Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding van 17 mei 2013): "De professionele ondersteuning van de professioneel actieve persoon bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om de loopbaan zelf actief te beheren, centraal staan opdat zijn arbeidsmarktpositie kan worden versterkt."

Vormings- en opleidingsbeleid vormgeven met focus op kortgeschoolden

DOELSTELLING De participatie van werkenden aan permanente vorming en opleiding verhogen van 7% naar 15%

24

geconcretiseerd. De Stichting Innovatie & Arbeid brengt momenteel inspirerende voorbeelden van leercultuur en leertrajecten in grote ondernemingen en kmo's in kaart (in de sectoren hout, voeding, elektriciteit), met specifieke aandacht voor kortgeschoolden. Dit onderzoek zal ter inspiratie dienen bij het opzetten van proefprojecten.

25

Samen met de Vlaamse Regering zetten de Vlaamse sociale partners hun schouders achter de operationalisering en verdere uitrol van het VESOC akkoord Vorming en opleiding voor werkenden (door de werkgroep Hervorming van de opleidingsincentives).

DUIDING

Er blijft een belangrijke rol voor de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners weggelegd om werkenden, waaronder vooral kortgeschoolden, te stimuleren tot participatie aan vorming en opleiding. De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering sloten op 11 juli 2017 het VESOC-akkoord 'Vorming en opleiding voor werkenden' waarmee ze de bakens uitzetten voor de beleidsaanpak van permanente vorming voor de middellange termijn. Door het stimuleren van een leercultuur waarin de geleerde competenties worden gevaloriseerd, hopen de Vlaamse sociale partners de leermogelijkheden van werkenden te vergroten en zo de werkbaarheid te verbeteren. Dit akkoord wordt verder uitgewerkt in een gezamenlijke werkgroep met de Vlaamse Regering.

WIE

Vlaamse overheid, Vlaamse sociale partners, Stichting Innovatie & Arbeid

TIMING

Vanaf september 2017

FINANCIERING

Vlaamse overheid

6.3 De Vlaamse overheid aan de slag

Behoeftedekkend en kwaliteitsvol aanbod kinderopvang realiseren

DOELSTELLING De combinatie werk-privé (arbeid en gezin) mee ondersteunen en beter beheersbaar maken via aangepast flankerend beleid. Hiertoe wordt een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen gerealiseerd, met aandacht voor werkbaar werk van de begeleiders.⁷

26

De Vlaamse regering geeft volledige uitvoering aan het decreet Kinderopvang van Baby's en Peuters.

DUIDING

Met het decreet Kinderopvang van Baby's en Peuters (van 20 april 2012) wil de Vlaamse overheid de kinderopvang toegankelijker, professioneler en duidelijker maken. Heel concreet wil de overheid tegen 2020 aan elk gezin met een behoefte aan kinderopvang binnen een redelijke termijn en binnen een redelijke afstand een kwaliteitsvolle en betaalbare opvangplaats kunnen aanbieden. Om aan de vraag naar kinderopvang te voldoen, wil de Vlaamse Regering daarom verder in bijkomende opvangplaatsen investeren.⁸

⁷ De werk-privébalans ging er volgens de werkbaarheidsmonitor iets op achteruit. Tussen 2004 en 2013 daalde het aandeel werknemers met een problematische werk-privé-balans van 11,8% naar 10,8% maar in 2016 werd geland op 12,2%. Dit betekent dat de beperkte vooruitgang die op dit terrein tussen 2004 en 2013 werd gerealiseerd, niet kon worden geconsolideerd (2017).

⁸ "De Vlaamse Gemeenschap beoogt met kinderopvang een dienstverlening aan gezinnen die een economische, pedagogische en sociale functie heeft, die kwaliteitsvol, beschikbaar, betaalbaar en rechtstreeks toegankelijk is voor elk kind zonder onderscheid, in aanvulling op de opvoeding van het kind in zijn gezin, met respect voor de draagkracht van het kind, zijn thuismilieu en de keuzevrijheid van het gezin. Binnen het beschikbare aanbod aan kinderopvang heeft elk gezin met een behoefte aan kinderopvang, recht op kinderopvang. De Vlaamse Gemeenschap beoogt tegen 2016 een aanbod voor minstens de helft van de kinderen jonger dan drie jaar, en vanaf 2020 voor alle gezinnen met een behoefte aan kinderopvang, binnen een afgesproken budgettair kader. De kinderopvang wordt in de Vlaamse Gemeenschap uitgebouwd met als doel aan alle gezinnen die behoefte hebben aan kinderopvang binnen een redelijke termijn en op een redelijke afstand een kwaliteitsvolle en betaalbare opvangplaats te kunnen aanbieden." Art 3 van het decreet houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters van 20 april 2012.

Hetzelfde engagement wordt waargemaakt voor de buitenschoolse opvang opdat ook kinderen in de basisschool op een kwaliteitsvolle⁹ manier van opvang en vrije tijd kunnen genieten.¹⁰ (actie 27.1) Hiertoe wordt er snel een ernstig beleidsmatig debat gevoerd over de buitenschoolse kinderopvang. Dit debat wordt interdisciplinair gevoerd en behandelt o.a. het ter beschikking stellen van niet-lesgebonden/niet-klassikale ruimtes voor de invulling van opvang. Een multifunctioneel en breed gebruik van deze ruimtes vormt het uitgangspunt. (actie 27.2) Er wordt vervolgens werk gemaakt van een geïntegreerd decretaal kader rond opvang en vrije tijd van schoolkinderen. Dit decreet neemt voorwaarden op inzake pedagogische competenties.

DUIDING

De sociale partners vragen dat er snel een ernstig beleidsmatig debat wordt gevoerd over de buitenschoolse kinderopvang. De sociale partners benadrukken dat het debat over de buitenschoolse kinderopvang de onderwijs- en welzijnsbevoegdheid overschrijdt en daarom interdisciplinair moet worden gevoerd: ook de betrokken actoren uit jeugd, cultuur, vrije tijd, sport moeten mee aan tafel zitten. Om een kwalitatief en divers aanbod te realiseren, moeten opvang- en vrijetijdsinitiatieven immers samenwerken. De conceptnota 'Krachtlijnen voor een nieuwe organisatie van de opvang en vrije tijd van kinderen'¹¹ (2015) pleit voor een lokaal samenwerkingsverband onder regie van het lokaal bestuur waarbij opvang- en vrijetijdsactiviteiten inspanningen leveren om hun aanbod op mekaar af te stemmen.

De sociale partners pleiten voor een multifunctioneel en breed gebruik van niet-lesgebonden/niet-klassikale ruimtes in de school o.a. voor de invulling van opvang voor/na de schooluren. Dit item moet in het beleidsmatig debat aan bod komen. De eerder vermelde conceptnota stelt hierover dat de lokale besturen ervoor zorgen dat binnen het samenwerkingsverband de beschikbare middelen efficiënter worden ingezet door het aanbod op mekaar af te stemmen en de infrastructuur te delen. Multifunctioneel gebruik van infrastructuur (gemeentelijk patrimonium en patrimonium van opvang- en vrijetijdsactoren) vormt het uitgangspunt.

Er is verder dringend nood aan een geïntegreerd decretaal kader rond opvang en vrije tijd van schoolkinderen. De conceptnota dat wil voorzien in een geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod voor elk kind dat er behoefte aan heeft, bevat hiervoor een aantal uitgangspunten maar heeft verdere uitwerking en concretisering. De sociale partners willen hierover via overleg verder betrokken worden.

Om in kwaliteitsvolle opvang te voorzien, zijn bepaalde competenties vereist. Het decreet inzake de kinderopvang van baby's en peuters stelt dat elke kinderbegeleider en elke verantwoordelijke in de kinderopvang moet beschikken over (aan te tonen) kwalificaties. De sociale partners vragen dat ook het toekomstig decreet inzake de buitenschoolse kinderopvang voorwaarden inzake pedagogische competenties opneemt.

WIE

Vlaamse overheid, opvang- en vrijetijdsinitiatieven, lokale besturen

TIMING

2018

FINANCIERING

Vlaamse overheid

⁹ Buitenschoolse kinderopvang is meer dan 'oppas'. Er is o.a. ook aandacht voor kwaliteitsvolle huiswerkbegeleiding.

¹⁰ BVR houdende de voorwaarden voor erkenning en attest van toezicht en het kwaliteitsbeleid voor buitenschoolse gezinsopvang en groepsopvang - 'Kwaliteitsbesluit Buitenschoolse Opvang' van 16 mei 2014.

¹¹ Op 18 december 2015 gaf de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan de conceptnota 'Krachtlijnen voor een nieuwe organisatie van de opvang en vrije tijd van kinderen' dat wil voorzien in een geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod voor elk kind dat er behoefte aan heeft. De nota werd overgemaakt aan het Vlaams parlement en besproken binnen de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (februari - juli 2016). Dit moet de basis vormen voor een toekomstig decretaal kader rond opvang en vrije tijd van schoolkinderen.

Duurzaam woon-werkverkeerbeleid uittekenen

DOELSTELLING De combinatie werk-privé (arbeid en gezin) mee ondersteunen en beter beheersbaar maken via aangepast flankerend beleid; hier duurzaam woon-werkverkeer

28

aan te pakken door structurele maatregelen. Het invoeren van een mobiliteitsbudget kan al vast een bijdrage bieden. Er moet in dit kader ook worden nagedacht over de invulling van een slimme kilometerheffing (zoals in de NAR/CRB uitgewerkt).

29

De Vlaamse sociale partners vragen de Vlaamse Regering om met de concretisering van basisbereikbaarheid maximaal in te zetten op de bereikbaarheid van bedrijven. De sociale partners vragen om de mobiliteitsopties voor een werknemer te verruimen en andere vervoersmodi (qua prijs, aanbod, flexibiliteit) even aantrekkelijk te maken als de wagen. Hiervoor dient te worden ingezet op het uitbouwen en onderhouden van infrastructuur (bijv. veilige fietspaden langs gewestwegen en fietsostrades), het faciliteren van zogenaamde intermodale knooppunten (bijv. voldoende fietsstallingen bij treinstations, tramhaltes bij parkeerplaatsen en -garages in steden), het aanbieden van mogelijkheden om productief bezig te zijn op bussen en treinen (bijv. wifi, voldoende zitplaatsen), het stimuleren van het gebruik van deelfietsen en deelbedrijfswagens. Er dient prioritair te worden ingezet op de uitbouw van verkeersveilige en comfortabele fietsinfrastructuur naar bedrijvenzones. De huidige budgetten voor mobiliteitsinfrastructuur worden daarom best verhoogd.

30

De Vlaamse sociale partners vragen de Vlaamse Regering om structurele samenwerking en afstemming te stimuleren tussen mobiliteitspartners zoals De Lijn, TEC, NMBS, MIVB, de FOD Mobiliteit en Vervoer en het Vlaams departement Mobiliteit en Openbare Werken inzake dienstregeling, aansluitingen, tarieven en abonnementen en (digitale) aankondigingsborden. Er zou moeten worden voorzien in abonnementsformules bij het openbaar vervoer die zijn afgestemd op deeltijds werken¹².

31

De Vlaamse sociale partners herhalen hun engagement (cfr. SERV advies van 4 juli 2016) om de federale driejaarlijkse verplichte diagnostiek over woon-werkverplaatsingen op de ondernemingsraad te plaatsen¹³.

32

In Vlaanderen subsidieert het Pendelfonds projecten die het woon-werkverkeer verduurzamen. Bedrijven of andere private instellingen, maar ook lokale of provinciale overheden of andere publieke instellingen (in samenwerking met een private partner) kunnen de subsidie aanvragen. Alle ondernemingen hebben ondersteuning nodig bij het uitvoeren van de Mobiscan. Momenteel maken kmo's de helft uit van de ingediende pendelfondsprojecten. Er moet worden bekeken hoe kmo's nog beter kunnen worden bereikt en hoe zij hier nog meer gebruik van kunnen maken (bijvoorbeeld via een gerichte oproep). Aangezien de sociale partners de noden op het terrein goed kennen, willen zij vroeger worden betrokken bij de strategische voorbereiding van de Pendelfondsoproep.

DUIDING Woon-werkverkeer betreft de verplaatsing van en naar het werk, ongeacht het vervoersmiddel dat men hiervoor gebruikt. Een daadkrachtig beleid voor het woon-werkverkeer is absoluut noodzakelijk. Het is nl. mede verwekker van files, met name tijdens de spitsuren. Bovendien stelt de Stichting Innovatie & Arbeid in de studie 'Pendelen en Werkbaar werk' vast dat lange pendeltijden de werkbaarheid van het werk verminderen, ziekteverzuim verhogen en de intentie om van werk te veranderen, versterken. De SERV deed op 4 juli 2016 in een advies in navolging van deze studie enkele voorstellen op basis waarvan de Vlaamse overheid pendelen kan vermijden, optimaliseren en verduurzamen.

WIE Vlaamse Regering, mobiliteitspartners, sociale partners, pendelfonds, ondernemingen waaronder kmo's of samenwerkende kmo's

TIMING Nog te bepalen

FINANCIERING Vlaamse Regering, Pendelfonds voor vijfde actie

¹² De abonnementsformules van De Lijn en NMBS zijn niet afgestemd op deeltijdse arbeid en telewerk. Als je maar een beperkt aantal dagen naar je werk moet pendelen, kan je geen abonnement specifiek voor deze dagen krijgen en betaal je de volle som van bv. een OmniPass bij De Lijn.

¹³ Om de 3 jaar organiseert de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer een enquête bij ondernemingen en overheidsinstellingen in België die gemiddeld meer dan 100 werknemers in dienst hebben. Ze worden bevraagd over de woon-werkverplaatsingen van hun werknemers.

Bibliografie

- Begeleidingscommissie Pendelfonds, Advies over de projecten ingediend in de tiende oproep, Brussel, 30 juni 2017
- SERV, Advies Eindtermen, Brussel, 29 november 2016
- SERV, Advies Betere regelgeving: prioritaire voorstellen, Brussel, 31 oktober 2016
- SERV, Advies Pendelen en werkbaar werk, Brussel, 4 juli 2016
- SERV, Platformtekst Vlaanderen, 2030, Brussel, 30 maart 2016
- SERV, Advies over de Conceptnota opvang en vrije tijd schoolkinderen, Brussel, 12 oktober 2015
- Stichting Innovatie & Arbeid, Verslag Participatieve dag rond werkbaar werk "Werkbaar Werk op tafel", Brussel, 11 juni 2017
- Stichting Innovatie & Arbeid, Verslag Rondetafel 'Werkbaarheid en werkstress', Brussel, 29 maart 2017
- Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 werknemers, Brussel, 12 januari 2017
- Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 zelfstandige ondernemers, Brussel, 12 december 2016
- Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport Pendelen en werkbaar werk, Brussel, 4 juli 2016
- Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport Sectoren verder aan de slag met werkbaar werk in de convenants 2016-2017, Brussel, 23 mei 2016
- Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport Sectoren aan de slag met werkbaar werk Addenda werkbaarheid bij de sectorconvenants 2013-2015 onder de loep, Brussel, december 2015
- VESOC-akkoord Vorming en opleiding, Brussel, 11 juli 2017
- VESOC-akkoord Loopbaanbeleid, Brussel, 17 februari 2012
- <https://thenounproject.com/>
- Bicycle tandem By abeldd, ES
 - Group By Peter van Driel, NL
 - Solution By Gregor Cresnar
 - Button and needle By thesaurustool
 - Triple Tandem Bicycle By Piotrek Chuchla, PL
 - Treasure Chest By Valeriy, RU
 - Bicycle love By emilegraphics, NL
 - Teamwork By Arafat Uddin, BD
 - Minor side By Oliviu Stoian, RO