

Werkbaar werk voor iedereen



een sterke vakbond is
broodnodig



VLAAMS

ABVV

Tien tips voor ABVV-delegés



Dit is een uitgave van
Vlaams ABVV Diversiteitswerking
Watteestraat 10
1000 Brussel
tel. 02 289 01 60
diversiteit@vlaamsabvv.be
www.vlaamsabvv.be/diversiteit

 vakbondABVV
 @vakbondABVV

Vormgeving: www.commsa.be
Drukwerk: www.epo.be
Volledige of gedeeltelijke overname van tekst uit deze publicatie mag als u de bron duidelijk vermeldt.
Foto's en illustraties zijn met toestemming van de auteurs of vrij van rechten.
De cover is een bewerkte illustratie van www.rubenoppenheimer.com.

Gedrukt op papier uit duurzaam bosbeheer

© Vlaams ABVV
mei 2016
D/2016/7973/2
v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Het ABVV streeft naar een zo groot mogelijke gelijkheid en diversiteit tussen werknemers.
Alle benamingen, titels, aanspreekvormen en dergelijke slaan zowel op vrouwen als mannen.

Werkbaar werk is een topprioriteit

Harder, beter, sneller, langer... dat lukt niet meer

De helft van de werknemers in Vlaanderen heeft geen werkbaar werk. Een op de drie werknemers oordeelt dat hij of zij onmogelijk in de huidige omstandigheden kan blijven werken tot aan het pensioen. En ook een op de drie jongeren denkt er zo over.

Het groeiend aantal zieke werknemers is zeer verontrustend. Meer dan 300.000 werknemers zijn langer dan een jaar thuis door ziekte. Vooral oudere werknemers moeten vroeger stoppen met werken omwille van depressie, burn-out en ziekten van het bewegingsapparaat (gewrichten, spieren, rug ...). Voor te veel mensen is hun werk onwerkbaar.

Als het maar efficiënt is...

We horen maar al te vaak dat de arbeidsmarkt eigentijds en flexibel moet worden. Van werknemers verlangt men dat die zich nog "wendbaarder" moeten opstellen. Bovendien is de pensioenleeftijd al verhoogd en wordt de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT-stelsel) en het tijdskrediet alsmaar smaller. Als ABVV blijven we daar samen tegen strijden.

Werkbaar werk is broodnodig!

Het debat over werkbaarheid raakt aan fundamentele verhoudingen. Hoe verdelen we het werk, de werktijd en de inkomens?

Iedereen moet kunnen werken in goede gezondheid - lichamelijk én mentaal. Daarom willen wij kwaliteitsvol werk en systemen die het werk draagbaar maken. Om daaraan syndicaal wat te kunnen doen is er alvast deze brochure. Deze brochure biedt je tien tips om het werk in je bedrijf of organisatie - en met de ondersteuning van je ABVV-diversiteitsconsulent - voor alle werknemers werkbaarder te maken.

Veel succes!

Caroline Copers
algemeen secretaris
Vlaams ABVV

Inhoud

Werkbaar werk is een topprioriteit.....	3
Werkbaar werk in Vlaanderen.....	5
1. Hoe werkbaar is het werk op JOUW werkvloer? Vraag het aan je collega's!	7
2. Overleg helpt! Werkbaar werk door transparante communicatie	11
3. Vind de juiste balans vinden tussen werk & privé	10
4. Houd het gezond: Werkbaar werk door goede arbeidsomstandigheden ...	2
5. Leren en werken binnen een gezond competentiebeleid	14
6. Sleutelen aan de arbeidsorganisatie voor een betere kwaliteit van de arbeid	15
7. Streef naar vaste jobs en kwalitatieve contracten	16
8. Creëer ademruimte door minder te werken	18
9. Werkbaar werk op een diverse werkvloer	19
10. Aan de slag: CAO 104 en andere tools	21
Contact	23
Bronnen.....	25



Werkbaar werk in Vlaanderen

Werkbare loopbanen

Het debat over werkbare jobs komt niet uit de lucht vallen. De regeringen willen meer mensen langer aan het werk houden. Ook in het Pact 2020, dat zegt waar Vlaanderen moet staan in 2020, staat: "Meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen."

De twee bekendste maatregelen om mensen langer aan het werk te houden zijn het optrekken van de leeftijdsgrens voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen) én het verhogen van de pensioenleeftijd.

Maar dat is niet alles. Wie ooit deeltijds werkte, of een volledige loopbaanonderbreking nam, of bijvoorbeeld volledig werkloos was, zal dat later voelen in zijn portemonnee. De 'gelijkgestelde periodes' zijn voortaan beperkt in de tijd. En dat is belangrijk voor de berekening van het pensioenbedrag. Bijna iedereen, maar vooral vrouwen, had ooit zulke 'pauzes' in zijn of haar loopbaan.

De werkbaarheid van onze jobs groeit te traag

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bevrageert elke drie jaar veertigduizend werknemers en maakt de resultaten bekend als de 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor'. Die wetenschappelijke bevraging meet vier kenmerken: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Deze bevraging door de SERV is er niet zomaar. Immers, volgens het bovengenoemde Pact 2020 moet tegen 2020 zowat 60% van de werknemers een werkbare job hebben.

Het goede nieuws is dat de werkbaarheid langzaam groeit. In 2013 heeft ruim 54% van de werknemers een werkbare job. Maar dat betekent ook dat nog altijd bijna de helft van de werknemers in Vlaanderen een job heeft die moeilijk of niet werkbaar is!

Bovendien verbetert de werkbaarheid zeer traag en noteren we vrij grote verschillen naargelang geslacht, leeftijd, diploma en sector van tewerkstelling.

Nodig: meer initiatieven voor werkbaar werk

Om werk werkbaarder te maken is er alleszins nog werk aan de winkel. Veel werk zelfs.

De voorbije jaren was veeleer afbraak troef: denk maar aan de afschaffing van het Ervaringsfonds en van de overstappremie voor oudere werknemers, of nog: de besparing op aanmoedigingspremies en opleidingscheques en ook op de bijkomende middelen bedoeld voor werkbaar werk in de sectorconvenanten.

Toch zijn er nog mogelijkheden om aan werkbaar werk te sleutelen. We moeten die ten volle benutten. Want we zullen die nodig hebben om het werk voor iedereen werkbaarder te maken!

Deze brochure 'Werkbaar werk voor iedereen' wil je daarbij helpen. Je vindt er tien tips in om ook op jouw werkvloer aan de slag te gaan rond werkbaar werk.



1

**Hoe werkbaar is
het werk op
JOUW werkvloer?
Vraag het aan je
collega's!**



Je wil weten hoe (on)werkbaar het werk is op jouw werkvloer

Je hoort als delegee klachten van collega's over rugpijn, grote tijdsdruk, zwaar ploegenwerk, hitte, lawaai, onderwaardering of werkonzekerheid. Maar hoe vermijd je dat de werkgever alle vragen over werkbaarheid bagatelliseert en van tafel veegt?

Onze oplossing: stel de werkomstandigheden objectief vast. Dat kan je door je eigen collega's een vragenlijst te laten invullen. Met deze vaststellingen in de hand heb je solide argumenten in het overleg met de werkgever.

De 'Vragenlijst over Werkbaarheid': meet het zelf!

Zelf een goede vragenlijst opstellen is geen eenvoudige klus. Die vragenlijst dan nog eens vergelijken met die van andere bedrijven is nog moeilijker. Daarom gebruiken wij de 'Vragenlijst Over Werkbaarheid' (VOW). Deze vragenlijst is op wetenschappelijke basis ontworpen en wordt al gebruikt sinds 2007! Je kan trouwens de antwoorden vergelijken met die van andere bedrijven en organisaties uit jouw sector of andere sectoren. Deze vragenlijst is gratis, makkelijk terug te vinden op het internet* en eenvoudig en snel in te vullen.

De VOW peilt naar de verschillende mogelijke oorzaken van (on)werkbaarheid: psychosociale factoren, fysieke arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid, werkcapaciteit en blijf-intentie.



Maak van de bevraging een eerste succes

Goed begonnen is half gewonnen. Beleg daarom als eerste stap een vergadering met je collega-militanten en nodig je secretaris en een diversiteitsconsulent uit. Wat zet je op de agenda ?

1. Medewerking van de werkgever

- Mogen de collega's de vragen beantwoorden tijdens de werktijd? Mogen ze de refter gebruiken, de werkplaats of moet het thuis?
- Vraag de werkgever om de bewezen pijnpunten echt aan te pakken.

2. Inlichting aan de collega's

- Je moet iedereen kunnen inlichten over de bevraging die eraan komt, persoonlijk of met een personeelsvergadering. Iedereen moet de kans hebben om deel te nemen. Meer antwoorden = een betere afspiegeling van de werkvloer.
- Leg uit wat de bedoeling is van de bevraging, hoe ze werkt, wie de vragen bezorgt, wie de antwoorden verzamelt en wanneer dat gebeurt, op wie ze een beroep kunnen doen bij vragen en wie de individuele antwoorden mag inkijken.

3. Respons en resultaat

- Maak duidelijk wat de delegatie gaat doen met de resultaten. Welke resultaten krijgen de collega's te zien?
- Wie verwerkt de resultaten? Een ABVV-diversiteitsconsulent is zeker bereid om je bij te staan.



Met de resultaten naar het sociaal overleg

Het rapport geeft een score voor alle vragen (laag, gemiddeld of hoog) én een vergelijking met andere bedrijven. Je kan verder uitsplitsen naar de zes hierboven genoemde 'grote' oorzaken van (on)werkbaarheid en ook naar geslacht en leeftijd.

Hieruit kan je precies de pijnpunten halen in het bedrijf als geheel, maar ook per afdeling! Kies die punten uit waar jij en je collega's echt verandering willen.



2

**Overleg helpt!
Werkbaar werk door
transparante
communicatie**



Goede communicatie is belangrijk voor een goede sfeer op de werkvloer

Communicatie en sfeer op de werkvloer hebben veel aspecten. Dit heeft te maken met hoe de leidinggevenden omgaan met de werknemers, hoe aanwezig de leidinggevenden aanwezig zijn op de werkvloer, welke bedrijfs sfeer gecreëerd wordt.

Vlotte communicatie tussen werkgevers en werknemers is een basispijler voor een gezond bedrijf. Zowel top-down als bottom-up moeten de lijnen steeds open gehouden worden.

Een gebrek aan communicatie is een ideale kweekvijver voor wantrouwen en ontevredenheid onder het personeel. Een leidinggevende die daarentegen

eerlijk en empathisch spreekt met zijn werknemers creëert een constructieve sfeer waarbij mensen sneller geneigd zullen zijn om mee te werken en te denken in het belang van het bedrijf.

Ondersteuning door de directe leiding is een belangrijke risico-indicator voor werkbaar werk. In 2013 was dat voor 20% van de werknemers in Vlaanderen problematisch tot zeer problematisch.



“De directie heeft plannen om het werk anders te organiseren. Ze hebben een externe consultant aangetrokken om een analyse van het bedrijf te maken. De werknemers hebben deze persoon al enkele keren zien verschijnen, maar hebben geen idee wat de bedoeling is. De consultant heeft ook nog niet gesproken met personen van de werkvloer. Verschillende werknemers worden ongerust en spreken hun delegee aan. Zowel op het CPBW als op de OR is hier niet over gesproken. Het wantrouwen rond de mogelijke plannen van de directie groeit met de dag ...”



Autonomie was een al even groot probleem voor 25% van de werknemers.

Open en transparante communicatie vraagt om een bepaalde houding en ingesteldheid, zowel bij werknemers als bij de leidinggevende of de directie. De manier waarop direct leidinggevendenden omgaan met de werknemers is een belangrijk aandachtspunt voor de goede werking en sfeer.

Een **opleiding** - over 'coachen', 'omgaan met een divers team'... - kan hierbij helpen.

Als delegee speel je zelf ook een rol: je hebt belang bij goede communicatie

De syndicale overlegorganen zijn democratisch verkozen. Anders gezegd, ze zijn 'gedragen' door de werkvloer. Delegees heten niet voor niets 'werknemers-vertegenwoordigers'. Ze zijn dan ook de beste kanalen voor de communicatie tussen de werkgever en de werknemers.

Als delegee speel je ook een rol in een goede communicatie en sfeer op de werkvloer. Bovendien zullen je collega's het waarderen dat je hen de nodige en juiste informatie bezorgt. Dat versterkt dan weer je positie als delegee.

- Van bij de aanwerving van nieuwe werknemers kan je al heel wat doen. Je hebt immers het recht om een syndicaal onthaal te doen voor nieuwe werknemers.
- Als delegee heb je recht op heel wat informatie. Heel wat informatie krijg je via OR en CPBW. Zorg ervoor dat de werkvloer daarover goed geïnformeerd wordt: Het OR- en CPBW-verslag vraagt soms om wat meer uitleg.
- Niet alle informatie waarop je recht hebt krijg je in de schoot geworpen: je moet er soms achteraan gaan. Zorg er dus allereerst voor dat je weet op welke informatie je recht hebt. En zorg er dan voor dat die informatie daadwerkelijk in jouw handen terecht komt.
- Onderschat het belang van informele babbelmomenten niet: ook aan de koffiemachine of tijdens de lunchpauze kom je soms heel wat nuttige zaken te weten!

- Verspreid de informatie:
 - op een geschikt moment: het is belangrijk dat je informatie op tijd bezorgt;
 - aan de juiste mensen: zorg er voor dat je bereikt wie je wil bereiken; als niet alle werknemers mail hebben, dan bezorg je de informatie op een andere manier;
 - op de goede manier: de beste communicatie is nog altijd mondeling van mens tot mens; als dit niet kan, gebruik dan andere communicatiekanalen zoals gsm of mail.
- Geef individuele gevallen - rond bijvoorbeeld pesten, conflicten tussen collega's - de nodige aandacht. Maar graaf ook dieper. Heb oog voor structurele oplossingen zoals een procedure opmaken, een vertrouwenspersoon aanstellen, een non-discriminatieclausule invoeren...



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen:

- De OR beslist over het arbeidsreglement. Dat is een belangrijke en sterke bevoegdheid. In het arbeidsreglement kan je immers verschillende zaken laten opnemen: het verloop van het onthaal, de manier waarop vacatures worden verspreid en bekendgemaakt, maatregelen om het welzijn op het werk te versterken en pesten te voorkomen en bestrijden, een clausule rond non-discriminatie en gelijke behandeling...
- CAO 5 geeft de delegees het recht om een syndicaal onthaal te organiseren. Daarmee kan je een syndicale toelichting geven en de leden van de vakbondsafvaardiging voorstellen.
- CAO 9 versterkt dit, gezien die de werkgever verplicht de OR te informeren over het personeelsbeleid, om een beter klimaat te scheppen tussen werkgever en werknemers.

Brochures

- Vlaams ABVV, 'Wat mag en moet een delegee?'
- Vlaams ABVV, 'Onthaal in de onderneming'

3

**Vind de juiste balans
tussen werk & privé**



Een op tien Vlaamse werknemers vindt werk en privé moeilijk te combineren

Negen op de tien Vlaamse werknemers kan zijn job combineren met zijn privéleven. Dit betekent dat bij 10% van de werknemers in Vlaanderen de jobvereisten het systematisch moeilijk maken om werk en privé aaneen te laten sluiten.

Bedrijven eisen dat werknemers meer deadlines halen in een kortere tijd en flexibel inzetbaar zijn. Dat botst soms met de dringende vraag van werknemers voor een betere evenwicht tussen werk en privé.

Een goed evenwicht tussen werk en privé verschilt van persoon tot persoon en verandert ook in de levensloop. Elke levensfase brengt andere sociale taken mee.

Werknemers die tevreden zijn over hun werk-privé combinatie zijn minder vaak ziek, gaan minder op zoek naar een andere baan en zien het meer zitten om te werken tot hun pensioen.

Er bestaan mogelijkheden om de combinatie werk-privé werkbaarder te maken: bespreek ze in het sociaal overleg

Er bestaan inderdaad maatregelen die het evenwicht tussen het werk-privéleven van medewerkers ondersteunen en zo bijdragen tot werkbaarder werk.

Bij elk van deze maatregelen (tijdscrediet, loopbaanonderbreking) kan je belangrijke kanttekeningen maken. Hebben zij wel het bedoelde gunstig effect?

Maak daarom een goede afweging tussen de positieve en de negatieve effecten, zowel individueel als collectief. In ieder geval moeten die maatregelen het onderwerp van sociaal overleg zijn.

De bekendste wettelijke regelingen om werk en privé te combineren zijn:

- de loopbaanonderbreking en
- het ouderschapsverlof.

Ook zijn er mogelijkheden op het vlak van het aantal werkuren, en waar en wanneer gewerkt kan worden. Denk maar aan vaste pauzes, vaste uurregelingen en vaste ploegen, glijdende uren, en het langer vooraf bekend maken van flexibele uurroosters.

De technologie helpt ons een handje. Bedrijven kunnen de arbeidsorganisatie daardoor ook gemakkelijker aanpassen in functie van de werkbaarheid. Het was nog nooit zo gemakkelijk om plaats- en/of tijdsafhankelijk te werken. Denk maar aan thuis- of telewerk.

Sommige organisaties experimenteren zelfs met polyvalente werknemersgroepen die het extra werk van collega's tijdelijk kunnen overnemen.



“Besma werkt al jaren met veel plezier als inpakster in een koekjes-fabriek. Vorig jaar werd ze voor het eerst moeder van een flinke zoon, Iskander. Ze merkt dat de combinatie ouder en werk moeilijker ligt dan ze eerst had voorzien. Haar man en zijzelf besluiten om elk één dag minder te gaan werken om zo vaker bij hun zoontje te kunnen zijn. Wanneer ze haar teamchef hierover aanspreekt, reageert die aanvankelijk weinig enthousiast. Besma vraagt haar delegee Martine om raad. Samen gaan ze met succes opnieuw het gesprek aan met de teamchef: Besma kan vanaf volgende maand tijdskrediet nemen.”



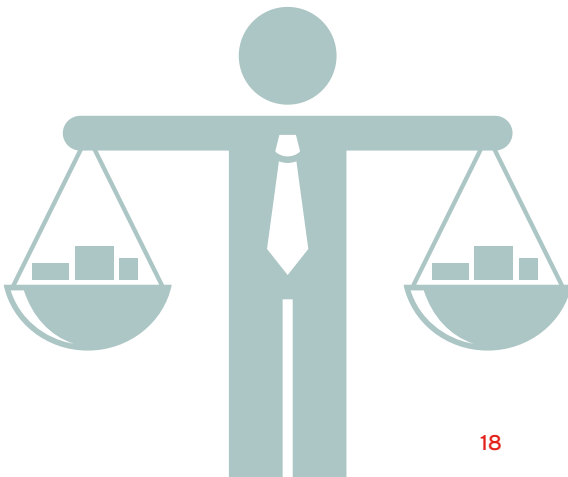
SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen:

- CAO 9 bepaalt dat de OR als opdracht heeft advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen.
- CAO 35 bepaalt dat de OR kan beslissen of er deeltijds kan gewerkt worden zonder een in het arbeidsreglement voorzien uurrooster.

Brochures

- Vlaams ABVV, 'Deeltijds werken: hoe zit dat?'
- ABVV, 'Verlofmogelijkheden voor jonge ouders'
- ABVV, 'Arbeid en gezin beter combineren'



4

**Houd het gezond:
Werkbaar werk
door goede arbeids-
omstandigheden**



Niet iedereen leeft langer in goede gezondheid

We hebben het ondertussen al heel vaak gehoord: meer mensen leven nu gemiddeld langer dan vroeger, vooral door de verbeterde gezondheidszorg. De juiste vraag is echter: tot welke leeftijd is iemand gezond? Zoals altijd, verbergt het gemiddelde grote verschillen. Wie minstens een hoger diploma heeft, is gemiddeld genomen nog gezond op de leeftijd van 67 jaar. Iemand zonder diploma leeft gemiddeld bijna twintig jaar minder in goede gezondheid dan iemand met een diploma hoger onderwijs.

De Belgische werknemers zijn bijzonder productief, meer nog dan de werknemers in onze buurlanden. Bovendien groeit de productiviteit sneller dan de arbeidskost. Maar die groei komt niet gratis. Uiteraard zijn er hooggeschoolde werknemers en investeringen in hoogwaardige technologie. Maar daarnaast gaan ook het tempo en de hoeveelheid van het werk de hoogte in. Minder mensen moeten meer werk verzetten. Dit gaat ten koste van ieders werkbaarheid.

Uit onderzoek blijkt ook dat 1 op de 5 Belgen op beroepsleeftijd (15-64 jaar) te maken heeft met langdurige gezondheidsproblemen. Het allergrootste deel van deze langdurige gezondheidsproblemen zijn op beroepsleeftijd verworven, en dus niet aangeboren. Deze problemen groeien ook duidelijk bij toenemende leeftijd.

De kans dat een werknemer met gezondheidsproblemen vroegtijdig zijn job verlaat, is dubbel zo groot als bij gezonde mensen. Enkel de pensioenleeftijd verhogen zonder de nodige begeleidende maatregelen en zonder de invoering van een preventief beleid op het werk, zal niet alleen het aantal resterende pensioenjaren in goede gezondheid in belangrijke mate inkorten, maar zal ook het aantal werknemers met gezondheidsproblemen op de werkvloer doen toenemen.



Liefst voorkomen, als het moet genezen

Wij blijven ijveren voor goede en gezonde arbeidsomstandigheden voor alle werknemers, jong en oud. Investeren in technologie is goed, maar investeren in de gezondheid van alle werknemers tijdens de volledige loopbaan is noodzakelijk. Gezondheidsproblemen beginnen reeds vroeg in de loopbaan, daarom zijn de kwaliteit van het werk en de arbeidsomstandigheden essentieel.

De Europese ministers van Werk legden tien indicatoren vast die de kwaliteit van de arbeid moeten bepalen. Dat zijn onder andere te verwachten indicatoren als kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid, kwalificaties opbouwen en levenslang leren.

Maar ook indicatoren als gelijke kansen voor mannen en vrouwen, en diversiteit en non-discriminatie. En ook: sociale dialoog en deelname van de werknemers daaraan. Wat dus bevestigt dat delegees een positieve invloed kunnen hebben op werkbaar werk, als ze hun rol kunnen spelen!



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen

- Het CPBW speelt hier de belangrijkste rol. Het is bevoegd inzake gezondheidstoezicht en de toepassing van de wet over het welzijn op het werk.
- CAO 9 bepaalt dat de OR als opdracht heeft advies uit te brengen over alle maatregelen die de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen

Brochures

- ABVV, 'Vademecum welzijn op het werk'
- Vlaams ABVV, 'Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan'
- Vlaams ABVV, 'Terug aan het werk na langdurige ziekte of arbeidsongeval'

5

**Leren en werken
binnen een gezond
competentiebeleid**



Te vermijden: te veel en te zwaar werk, en te weinig en te saai werk

Onwerkbaar werk uit zich vaak in: te veel en/of te zwaar of - het tegendeel - te weinig en/of te saai werk.

Een tijdelijke onder- of overbelasting is haalbaar voor een doorsnee werknemer. Maar als de kloof tussen wat de werknemer kan en wil en wat de job vereist te groot is, dan is er wel een probleem. De gevolgen van deze mismatch zijn niet min: gezondheidsklachten, werkverzuim, personeelsverloop en een onhaalbare pensioenleeftijd. Redenen genoeg om tijdig in te grijpen.



“Monique werkt al tien jaar als administratief medewerker in een kleine KMO. De laatste tijd vindt ze haar werk wat saai worden. Ze heeft alles goed onder de knie en heeft nood aan nieuwe uitdagingen. Via de website van de VDAB heeft ze een cursus “Vormgeven en lay out” gevonden die ze graag wil volgen. De opleiding gaat door tijdens de werkuren. Gelukkig kan ze gebruik maken van het stelsel van Betaald educatief verlof. Na de opleiding komt haar nieuw verworven kennis goed van pas in haar job.”

Een werkgever die niet precies weet welke competenties een bepaalde job vereist, heeft heel veel kans dat hij iemand aanwerft die te veel of te weinig competent is voor de job.

De werknemer die zijn of haar competenties onvoldoende kent en zichzelf over- of onderschat heeft ook probleem. De kans is dan immers groot dat het werk boven, onder of totaal naast zijn competenties ligt.



Een goed competentiebeleid helpt werknemers hun talenten verder te ontwikkelen

Competentiebeleid betekent voor ons dat medewerkers hun competenties kunnen ontwikkelen en bedrijven hierrond een beleid voeren.

Een goed competentiebeleid zorgt er voor dat mensen minder in functie van diploma's worden tewerkgesteld, maar wel in functie van wat hun competenties zijn, van wat ze echt kennen en kunnen.

Een goed competentiebeleid stimuleert en ontwikkelt ieders competenties, ongeacht de functie of de anciënniteit. Door een goed competentiebeleid gebeuren de instroom en doorstroom op basis van objectieve criteria zoals relevante werkervaring(en).

Belangrijk zijn de redenen waaróm een bedrijf of organisatie competentiebeleid invoert, en welke haar doelstellingen zijn.



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen

- In het interprofessioneel akkoord 2007-2008 beslisten de sociale partners dat vorming een verantwoordelijkheid is van zowel de werkgever als de werknemer. Daarin staat dat 1,9% van de loonmassa moet gaan naar opleidingsinspanningen.
- CAO 9 bepaalt dat de OR moet geraadpleegd worden en advies kunnen geven over elke beroepsopleiding of omscholing van collectieve aard in de onderneming.

Brochures

- Vlaams ABVV, 'Opleiding volgen?'
- Vlaams ABVV, 'Betaald educatief verlof'
- SERR Gent, ABVV, ACV, ACLVB, 'Talenten Trotter: brochure van en voor de werkvloer'

6

**Sleutelen aan de
arbeidsorganisatie
voor een betere
kwaliteit van
de arbeid**



Innovatieve arbeidsorganisatie is vaak een verhaal van meer productiviteit

Innovatieve arbeidsorganisatie (IAO) betekent simpelweg: het werk anders organiseren op een manier die nieuw is voor het bedrijf. Vaak wordt gekozen voor bijvoorbeeld de introductie van zelfsturende teams, maar dit hoeft zeker niet de enige maatregel te zijn.

Innovatieve arbeidsorganisatie heeft twee belangrijke pijlers: de kwaliteit van de arbeid verbetert én het bedrijf of de organisatie presteert beter. Kwaliteitsvolle jobs zijn jobs waarbij werknemers een voldoende groot takenpakket hebben - niet te veel en ook niet te weinig - én waarbij ze zelf ook voor een stuk kunnen beslissen en plannen hoe ze dat takenpakket uitvoeren. Zulke jobs heten 'actieve jobs'. En daar zijn wij als vakbond helemaal voor te vinden.

Iets veranderen gaat echter zelden zonder weerstand. Ook zo met de invoering van IAO. De manier waarop het werk wordt georganiseerd is immers sinds oudsher de verantwoordelijkheid - zeg maar het jachtterrein - van de werkgever. Toch kan je als delegee hier best over waken, en over dit thema je zeg doen in het sociaal overleg.

Belangrijke aandachtspunten bij een veranderingstraject zijn onder andere: betrokkenheid van de werknemers van bij het begin, het geplande opleidingsbeleid en de positie van werknemers in een wankel werksituatie.



“Jean is al 15 jaar delegee in een metaalbedrijf. Zijn werkgever heeft beslist om het bandwerk afwisselender te maken door zelfsturende teams in te voeren. Na langdurig overleg stapt de vakbond mee in het verhaal. Er worden afspraken gemaakt over premies wanneer bepaalde targets gehaald worden. Maar Jean merkt dat dit voor wrevel zorgt tussen de jonge garde die hard wil werken om een extraatje te verdienen, en de oudere werknemers die zich niet kapot willen lopen op het premiesysteem.”



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen

- CAO 9 geeft de OR de opdracht om advies, suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen.

Brochure

- Samen met het ACV en het ACLVB ontwikkelden we een syndicale werkmap 'Werken in een innovatieve arbeidsorganisatie. Basis voor een syndicale strategie'. Daarin staan onder andere een woordenlijst, een checklist en een diversiteitstoets.



7

Streef naar vaste jobs en kwalitatieve contracten



Onzekerheid is niet werkbaar

Wereldwijd heeft drie vierde van de werknemers geen zeker werk. Dat zegt de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in een recente studie. Onzeker werk betekent tijdelijke, vaak deeltijdse en zelfs informele jobs - lees: zonder contract. De IAO linkt de toenemende ongelijkheid in de wereld aan de toename van tijdelijke en informele tewerkstelling. In groeielanden als China en Indië loopt het aantal tijdelijke en informele jobs op tot negentig procent.

In het Westen is het omgekeerd: ongeveer driekwart heeft een klassieke vaste baan. Maar ook hier daalt het aandeel vaste jobs sedert 2004.

Een kwart van de Vlaamse werknemers heeft geen vaste baan. Nooit eerder waren er zoveel uitzendkrachten aan de slag als in 2015: dagelijks bijna honderdduizend. Van alle uitzendcontracten in 2014 was zestig procent een dagcontract, dat is een verdubbeling in tien jaar tijd.



“ Piotr heeft bij zes verschillende interimkantoren zijn cv afgeleverd. Na vele weken wachten en herhaaldelijk bellen, krijgt hij eindelijk goed nieuws. Hij mag starten als klusjesman bij een bedrijf dat bouw materiaal verdeelt in België. Een groot nadeel is wel dat het interimbureau werkt met weekcontracten. Het gebeurt dat Piotr niet wordt opgeroepen wegens te weinig werk. Piotr en zijn vriendin willen graag een huisje kopen, maar de inkomensonzekerheid maakt dat ze moeilijk aan een lening geraken.”

Zo werken we aan meer werkzekerheid

Wij vinden dat iedereen recht heeft op een menswaardig leven en dus recht op een degelijk arbeidscontract, goede werkomstandigheden en een eerlijk loon. Een degelijk arbeidscontract is een voltijds contract van onbepaalde duur. En natuurlijk zijn we voor een maximaal behoud van jobs.

Gelukkig is er ook goed nieuws. Bij de meeste overheden groeit het aantal werknemers in statutaire

contracten: in het onderwijs heeft 71% een vaste benoeming, bij de Vlaamse en de federale overheid waren er respectievelijk 73% en 78,5% statutairen in 2014.

Er zijn verschillende mogelijkheden om werkzekerheid op de agenda van het sociaal overleg te zetten:

- behoud van werk
- insourcing van werk: het tegengestelde van outsourcing, dus het werk dat overgedragen werd naar privéfirma's terug naar het bedrijf halen, bijvoorbeeld bewaking, catering, schoonmaak
- vaste contracten in plaats van uitzendcontracten
- contracten van onbepaalde duur in plaats van contracten van bepaalde duur
- bredere toegang tot statutaire benoemingen.



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen

- de wet over uitzendarbeid bepaalt wanneer en voor welke duur uitzendarbeid toegestaan is, de juridische verhoudingen en de arbeidsvoorwaarden;
- CAO 9 bepaalt dat de OR binnen de sociale balans jaarlijkse informatie krijgt over de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

Brochure

- 'Jouw rechten als uitzendkracht' ABVV-interim:
www.rechtenuitzendkracht.be.

8

**Creëer ademruimte
door minder te werken**



Te hard werken maakt ons ziek

Stress is een hedendaagse ziekte. Ruim de helft van het totaal aantal ziekteverzuimdagen is te wijten aan werkstress. Eén op de drie Vlaamse werknemers is problematisch vermoeid. Dat zijn 675.000 mensen die abnormaal lang moeten recupereren van hun arbeidsprestaties en daardoor meer risico lopen op gezondheidsproblemen.

Ook de bedrijven ondervinden daar nadelen van: werkstress leidt tot meer fouten en productiestoringen, verziekt tevens het sociaal klimaat en bezorgt de motivatie van de medewerkers een flinke deuk. Finaal komt de economische slagkracht van de onderneming in het nauw.

Van alle loontrekkende vrouwen werkt 41% deeltijds, van de mannen is dit slechts 9%. Negen op de tien van die eenenveertig procent vrouwen kan niet anders dan deeltijds werken omwille van het huishouden en de zorgtaken.

Hetzelfde geldt voor de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking: ook daar zijn zeven op de tien werknemers die dit opnemen vrouw.



EEN INSPIREREND VOORBEELD :

Het demografiefonds. De sociale partners van de scheikundige sector hebben in 2015 een akkoord afgesloten over werkbaar werk: het demografiefonds. De sector legt hiervoor financiële middelen opzij. Bedrijven kunnen hierop een beroep doen, als ze actie ondernemen rond werkbaar werk. Aanpassing van de arbeidstijd en van de arbeidsomstandigheden zijn prioritair.



Een oplossing die evident zou moeten zijn: minder werken

Stelsels van deeltijds werken, loopbaanonderbreking en tijdskrediet zijn erg populair geworden. Toch is het financieel verlies bij de overstap naar deeltijds werk soms moeilijk te slikken. Zo wil een op de vier Belgische werknemers met een voltijdse baan heel graag deeltijds werken, maar kan dat niet door het lager loon en pensioen.

Collectieve arbeidsduurvermindering zonder loonverlies komt weer volop in beeld. Frankrijk heeft er goede ervaringen mee. Einde jaren '90 voerden de Fransen een collectieve arbeidsduurvermindering in van 39 naar 35 uur per week voor iedereen. Tegelijk kregen de bedrijven een lastenverlaging. De effecten waren aanzienlijk: met 350.000 nieuwe jobs de grootste jobcreatie ooit, maar ook meer oudere werknemers bleven langer aan het werk, en het aandeel deeltijds werkenden daalde heel sterk, vooral bij vrouwen!

België heeft de 38-urenwerkweek wettelijk gemaakt in 2003: meer dan 38 uren per week mag niet! En dat willen we ook zo houden. Sommige bedrijven gaan tot 40 uren, maar die moeten dit compenseren met extra dagen arbeidsduurvermindering. Minder dan 38 uren per week is wel toegestaan: via een sectorale CAO, of via een bedrijfs-CAO.



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen

- De wet van 10 augustus 2001 over de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.
- CAO 9 geeft de OR de opdracht om advies, suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen.

Brochure

- ABVV, 'Flexicurity: naar de 42-uren werkweek?'

9

Werkbaar werk op een diverse werkvloer



Werknemers uit de kansengroepen hebben nóg minder werkbaar werk

Het weinige onderzoek dat er is naar de werkbaarheid voor kansengroepen toont aan dat het voor deze werknemers moeilijker is om werk te vinden. Als ze werk vinden, is dat vaak minder werkbaar.

De werkbaarheidsproblemen zijn niet min:

- Vrouwen hebben minder motivatieproblemen dan mannen, maar aanzienlijk meer werkstress.
- Kortgeschoolde arbeidsters krijgen nauwelijks leermogelijkheden.
- Oudere werknemers hebben meer last van psychische vermoeidheid.
- Personen met een arbeidshandicap worden veel meer gepest en hoe ernstiger de handicap, hoe minder werkbaar het werk.
- Veel werknemers met een migratie-achtergrond werken in moeilijke sectoren, waar de werkbaarheid en lonen sowieso lager zijn.

Gezien de globale achterstandspositie van de werknemers uit de kansengroepen is een extra inspanning hard nodig. Nagaan of de maatregelen die het werk werkbaarder moeten maken iedereen ten goede komen op de werkvloer is beslist geen tijdverlies.

Specifieke maatregelen zijn nodig

Een uitgewerkt diversiteitsbeleid helpt om de werkbaarheid van de werknemers uit de kansengroepen niet uit het oog te verliezen. Dit betekent systematische aandacht voor kansengroepen bij elk aspect van het personeelsbeleid: instroom, onthaal, opleiding, communicatie en doorstroom. Daarnaast zijn ook specifieke maatregelen nodig.

Vrouwen doen vaker routinematig werk: daar kan taakvariatie aan verhelpen. Vrouwen hebben ook meer emotioneel belastend werk dan mannen: ze werken namelijk meer in het onderwijs en in de welzijns- en gezondheidssector. Daarom is het nodig dat de overheid nog meer in die sectoren investeert. Een betere combinatie tussen werk en privé, met een evenwichtiger taakverdeling binnen de gezinnen, is positief voor vrouwen en mannen.

Personen met een arbeidshandicap met een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) hebben meer werkbare jobs. Deze loonsubsidie kan aangewend worden voor redelijke aanpassingen en voor aanpassingen bij re-integratie (aanpassing van de werkplaats, aanpassing van de taakinhoud, aanpassing van de arbeidstijd...). Kortom, deze structurele ondersteuning werkt.

Kortgeschoolde werknemers krijgen het minst van al leermogelijkheden. Een rechtvaardig opleidingsbeleid moet deze discriminatie wegwerken.

Voor personen met een migratie-achtergrond kan een doordacht taalbeleid een hele hulp zijn.

En voor oudere werknemers is het belangrijk om te zoeken naar aangepast werk.



SYNDICALE TIPS

Wettelijke middelen

- Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname verplicht de Vlaamse overheid, het onderwijs en de intermediairen jaarlijks een diversiteitsplan op te stellen.
- CAO 104 verplicht ondernemingen een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers op te stellen.

Brochures

- Vlaams ABVV, 'Allochtonen op de werkvloer: niet zo vreemd!'
- Vlaams ABVV, 'Een collega met een arbeidshandicap: Bekijk het eens anders!'

10

**Aan de slag:
CAO 104 en
andere tools**



Als delegee wil je het thema 'werkbaar werk' zo snel mogelijk onderwerp maken van het sociaal overleg in je bedrijf. Een prima idee, maar om je werkgever te overtuigen heb je een en ander nodig.

De vijf tools hieronder hebben elk een specifiek doel en gebruik. Aarzel niet om hulp te vragen aan onze diversiteitsconsulenten! Zij kennen deze tools door en door en zullen je met veel plezier helpen.

De vijf tools zijn:

- 1. CAO 104**
- 2. de webtool Straffe Koppen**
- 3. de website werkbaarwerk.be**
- 4. de VOW (vragenlijst over werkbaar werk)**
- 5. de website ikwilwerkbaarwerk.be**

TOOL 1

CAO 104: het werk werkbaar houden voor 45-plussers

De collectieve arbeidsovereenkomst 104 verplicht werkgevers een plan te maken om 45-plussers in dienst te houden of te nemen. De werkgever moet dit werkgelegenheidsplan voor 45-plussers voorleggen aan de OR (of het CPBW of de syndicale delegatie als er geen OR is).

De delegees hebben twee maanden tijd om advies te geven over het plan en ze mogen bovendien aanvullende voorstellen doen. De werkgever moet de voorstellen van de werknemers in overweging nemen en hij moet argumenteren waarom hij deze al dan niet zal opnemen in het werkgelegenheidsplan.

De bespreking van CAO 104 is een uitgelezen kans om te overleggen over werkbaar werk. Zorg voor een stevig draagvlak bij je collega's. Stel een vragenlijst op en neem poolshoogte bij je collega's. Kies samen met je collega-delegees de meest dringende problemen en behoeften en bedenk

mogelijke oplossingen. Ga met je voorstellen naar het sociaal overleg en breng daarover verslag uit bij je collega's.

Onze ervaringen met CAO 104 leren ons dat betrokkenheid van de delegees wel degelijk werkt: hoe sterker we betrokken zijn, hoe doeltreffender de maatregelen voor de werkvloer worden, hoe meer succes je haalt!

TOOL 2

De webtool Straffe Koppen: om je voor te bereiden op het overleg met je werkgever

Straffe Koppen is een webtool ontwikkeld door de drie vakbonden samen. Met Straffe Koppen breng je werkbaarheidsproblemen aan het licht. Deze site helpt je ook om een syndicaal stappenplan op te stellen.

Je krijgt inzicht in de oorzaken van bepaalde situaties, je legt prioriteiten, je verzamelt argumenten en zoekt medestanders om je werkgever te overtuigen van het nut van bepaalde maatregelen.

Op de website vind je infoches met praktische tips over werkbaar werk.

Straffe Koppen kijkt naar vijf indicatoren inzake werkbaar werk:

- boeiend, uitdagend en motiverend werk
- evenwicht tussen arbeid en privé
- leermogelijkheden en ontplooiingskansen
- geestelijke en lichamelijke gezondheid
- jobzekerheid.



TOOL 3

De website [werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be): werkbaar werk in jouw sector, in andere sectoren, in heel Vlaanderen

Ben je op zoek naar cijfermateriaal over werkbaarheid in het algemeen of in jouw sector? Surf dan naar de website www.werkbaarwerk.be.

Deze website is ontwikkeld met de steun van werknemers- en werkgeversorganisaties. De info, tools en praktijken geven je inzicht en inspiratie om werkbaar werk aan te kaarten bij je werkgever.

Deze website :

- geeft inzicht in werkbaar werk door het aanreiken van 3 sleutels: werkstress, leren en motiveren en werk-privébalans,
- bevat cijfers van de werkbaarheidsmonitor, een instrument dat sedert 2004 driejaarlijks de werkbaarheid of de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen meet,
- toont je hoe het is gesteld met de werkbaarheid in je sector,
- toont het verband tussen werkstress en verloop.

TOOL 4

De VOW: jouw meetinstrument over werkbaarheid (zie ook hoofdstuk 1)

Wil je de knelpunten op de werkvloer in kaart brengen? Wil je een gedragen actieplan opstellen?

Stel dan bij de start van de besprekingen als eerste stap voor om een nulmeting van de werkbaarheid uit te voeren.

Een nulmeting is overigens een geschikt instrument om maatregelen te evalueren na een tweetal jaar.

Heb je vragen over deze tools, wil je ondersteuning? Aarzel niet om de diversiteitsconsulent uit je gewest te contacteren.

TOOL 5

De website www.ikwilwerkbaarwerk.be: de loopbaanbegeleiders werken ook mee

De website www.ikwilwerkbaarwerk.be is ontwikkeld door de dienst loopbaanbegeleiding van het Vlaams ABVV. Op deze website kan je als individuele werknemer op eenvoudige wijze testen hoe werkbaar je job is. Bovendien geeft de website ook handige tips om de werkbaarheid van je eigen job te verbeteren.



En als je een beroep wil doen op een deskundige, binnen onze vakbond hebben we er flink wat!

Contact

De gewesten van het ABVV

In de eerste plaats de **diversiteitsconsulenten**: zij sensibiliseren en helpen afgevaardigden, militanten en leden bij hun inspanningen inzake evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Zij zullen je indien nodig ook doorverwijzen naar andere diensten binnen het ABVV die je kunnen helpen (de loopbaanbegeleiders, de juridische dienst...), of naar externe diensten.

ABVV-regio Antwerpen

Ommeganckstraat 35, 2018
Antwerpen
Tel. 03 220 67 90
diversiteit.antwerpen@abvv.be

ABVV Limburg

Gouverneur Roppesingel 55, 3500
Hasselt
Tel. 011 28 71 52
diversiteit.limburg@abvv.be

ABVV Mechelen+Kempen

Grote markt 48, 2300 Turnhout
Tel. 014 40 03 60
diversiteit.mechelenkempen@abvv.be

ABVV Oost-Vlaanderen

Vrijdagmarkt 9, 9000 Gent
Tel. 09 265 52 60
Vermorgenstraat 9, 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03 760 04 06
Houtmarkt 1, 9300 Aalst
Tel. 053 72 78 04
diversiteit.oostvlaanderen@abvv.be

ABVV Vlaams-Brabant

Maria-Theresiastraat 119, 3000
Leuven
Tel. 016 27 04 92
diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be

ABVV West-Vlaanderen

Rijzelsestraat 19, 8500 Kortrijk
Tel. 056 24 05 58
diversiteit.westvlaanderen@abvv.be

Coördinatie diversiteitswerking Vlaams ABVV

Watteestraat 10, 1000 Brussel
Tel. 02 289 01 62
diversiteit@vlaams.abvv.be
www.vlaamsabvv.be/diversiteit

De centrales van het ABVV

In de eerste plaats zijn er de beroepssecretarissen die de delegees ondersteunen in hun onderneming of organisatie. Daarnaast hebben de centrales ook andere diensten, zoals de juridische diensten.

AC (Algemene Centrale)

Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel
Tel. 02 549 05 49
www.accg.be

ACOD (Algemene Centrale der Openbare Diensten)

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel. 02 508 58 11
www.acod.be

BBTK (Bond voor Bedienden, Technici en Kaders)

Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Tel. 02 512 52 50
www.bbtk.org

BTB (Belgische Transportarbeidersbond)

Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen
Tel. 03 224 34 11
www.btb-abvv.be

ABVV Metaal (metaalarbeiders)

Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel
Tel. 02 627 74 11
www.abvvmetaal.be

Horval (Centrale voeding, horeca en diensten)

Cellebroersstraat 18, 1000 Brussel
Tel. 02 512 97 00
www.horval.be

Bronnen

- SERV, 'De Vlaamse werkbaarheidsmonitor', www.werkbaarwerk.be
- 'Pact 2020: Een toekomstpact voor Vlaanderen in 20 doelstellingen', www.vlaandereninactie.be
- Deboosere Patrick, 'Langer werken loont niet', De Standaard, juni 2014
- Nationale bank van België, 'Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen'
- Intro DM, 'Disability Management als meerwaarde bij jobbehoud en re-integratie'
- FOD Werk, 'Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid (Europese raad van Laken)' www.metafgov.be
- IAO (Internationale ArbeidsOrganisatie): World Employment and Social Outlook 2015
- Pintelon Olivier, De Spiegelaere Stan en Deschacht Nick, 'De kortere werkweek'.

Werkbaar werk voor iedereen

De helft van de werknemers in Vlaanderen heeft geen werkbaar werk. Eén op drie werknemers ziet zichzelf niet blijven werken tot aan het pensioen. En ook één op de drie jongeren denkt er zo over.

We horen maar al te vaak dat de arbeidsmarkt eigentijds en flexibel moet worden. Van werknemers verlangt men dat die zich nog wendbaarder opstellen. Bovendien is de pensioenleeftijd al verhoogd en wordt de toegang tot het brugpensioen en het tijdskrediet alsmaar smaller.

Deze brochure biedt je tien tips om het werk in je bedrijf of organisatie - met de ondersteuning van je ABVV-diversiteitsconsulent - voor alle werknemers werkbaarder te maken.

