

# Inspirerende opmerkingen bij CAO 104

Diversiteitsconsulenten ABVV & ACV

03 november 2015



Of het werkgelegenheidsplan 45 + :

- Sinds 2013
- Een instrument
- Geen doel op zich
- Doel = langer aan het werk
- Voorwaarde = werkbaar werk volledige loopbaan
- Een kapstok om actie te ondernemen
- Het is een opportuniteit

Enkele vaststellingen :

- Derde jaar
- Vaak vrijblijvende invulling
- Vaak wat al gebeurt, minder wat zou kunnen
- Vaak geen of weinig 'samen' : wg + wn
- Meestal inzetten op behoud/retentie, zelden op verhogen van het aantal 45+ werknemers
- Vage en voorwaardelijke formuleringen
- Meestal meerjarenplan

## Enkele vaststellingen :

- Iedereen is op zoek naar de toverformules die er niet zijn
- Bij aanvang = veel acties i.k.v. minder werken vs. langer werken = TK uitbreiding, arbeidsduurvermindering, extra verlofdagen,...  
Nu = evolutie naar aanpak via **ergonomie**
- Bij aanvang = wat doen we al, wat willen we nog doen en wat willen we niet doen, geen doordachte aanpak  
Nu = eerst nulmeting en van daaruit **prioriteiten**

## C.A.O. 104

Enkele vaststellingen :

- Werkinhoud = moeilijkste item, zeker in de klassiekere productiebedrijven ( volcontinu, bandwerk, lijnwerk,...)
- Ook voor 'lagere' bedienden niet evident
- Gezondheidsacties losstaand van werk zelf
- Meeste acties focussen op de hogere ( technische) jobs

Wat werkt en wat niet ?

- Geen algemene oplossingen maar **maatwerk**...  
bedrijf per bedrijf, vaak afdeling per afdeling,  
maar ook job per job,...
- Geen losse acties, geen ad hoc acties maar  
**beleidskeuze**
- Acties gelinkt aan werk zelf
- **Draagvlak** is noodzakelijk : bij leidinggevenden  
maar zeker ook op de werkvloer

Wat werkt en wat niet ?

**Nulmeting** : weten wat de situatie is

Ruimer dan leeftijd alleen = **werkbaarheid**  
bevragen

Beide geven **neutrale** vaststellingen om  
**gemeenschappelijk** mee van start te gaan  
Vb. leeftijdsscan, VOW-enquête van  
ervaringsfonds, medewerkerstevredenheids-  
bevraging, werkbaarheidsmonitor,...

**C.A.O. 104**

**= WERKBAAR WERK**



# Werkbaar Werk ?!

Het gaat niet om de leeftijd maar om kwaliteit van de arbeid:

- Niet enkel voor oudere werknemers, maar voor **alle werknemers**
- Geen curatief maar een **preventief** beleid
- Geen losse maatregelen, maar een echt **beleid**
- Werk aanpassen aan de mens en niet andersom
- Met **betrokkenheid** van werknemers en vakbonden

# Werkbaar Werk ?!

Definitie STIV ( SERV ) :

Werkbaar werk is

- Werk dat voldoende leerkansen biedt, dat motiverend is
- Werk dat niet te veel stress oplevert
- Werk dat een evenwichtige werk – privé balans mogelijk maakt
- Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan het werk en is minder ziek.

Werkbaar werk is van belang voor werknemers,  
ondernemers en organisaties.

# Werkbaar Werk ?!

4 A's :

- arbeidsINHOUD
- arbeidsVERHOUDINGEN
- arbeidsVOORWAARDEN
- arbeidsOMSTANDIGHEDEN

# Wat en hoe?

## INHOUD

- Werktempo naar beneden halen bvb (even) iemand extra aan de lijn zetten; het tempo van de lijn (tijdelijk) aanpassen; ...
- Betere werkverdeling en haalbare planning zodat pauzes mogelijk zijn.
- Meer pauzes: vele korte pauzes zijn beter dan één lange.
- Duidelijke en haalbare taakopdrachten , leg prioriteiten in taken vast, verduidelijk ieders verantwoordelijkheid
- Meer regelmogelijkheden vb. verdeling werk gebeurt per team

# Wat en hoe? INHOUD

- Afwisselen van taken / jobrotatie
- Afwisselen taken, bekijk of het aanpassen vd functie een oplossing is (extra taken of jobrotatie kunnen de eenzijdigheid en de repetitiviteit van een taak doorbreken).
- Maak duidelijke afspraken vb. met 4 werknemers werk doen en ieder uur veranderen van plaats of aangepast werk. Zorg voor duidelijke procedures. Niet enkel o.b.v. leeftijd.
- Maak een competentiematrix aan en maak er gebruik van

# Wie? VERHOUDINGEN

- Opleiding leidinggevenden: coachen, communiceren, feedbackgesprekken, omgaan divers team, ...
- Voorzie een goed onthaal, meter- en peterschap. Schakel hiervoor ervaren werknemers in. Ze kunnen ook hun kennis doorgeven via opmaken instructiefiches, jargonwoordenboek, ...
- Ook nuttig bij interne mutatie i.k.v. doorstroom, inzetbaarheid,...
- Reageer op discriminatie, agressie, pesten
- Heb oog voor generatiemanagement : verschillen tussen generaties en samenwerken tussen generaties

# Wie? VERHOUDINGEN

- Aandacht besteden aan communicatie
- Zorg voor voldoende mogelijkheden overleg en feedback zodat problemen kunnen gesteld worden en er samen naar een oplossing kan worden gezocht. Vb. functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken, ...
- Richt een werkgroep werkbaar werk op binnen wettelijk kader ( vb. taak CPBW, extern geneeskundige dienst,...)

# Waarvoor? VOORWAARDEN

- Bij ziekte of vakantie werknemers vervanging voorzien
- Re-integratiebeleid voor personen met gezondheidsproblemen
- Voorzie voldoende hersteltijd bij onregelmatige uurroosters
- Werktijden en werkroosters ruim vooraf communiceren
- Zorgen dat werkuren gerespecteerd worden
- Vroege ploeg die een uur later begint
- Transparant en eerlijk beloningsstelsel
- Uitwerken opleidingsbeleid



# Waarvoor? VOORWAARDEN

- Werkzekere banen bieden, beperken tijdelijke contracten, dagcontracten,...; *(gebruik leeftijdspiramide om uitstroom te monitoren en wees attent voor verlies van vaste kennis )*
- Interne vacatures bekendmaken met oog op doorstroom
- Maatregelen promoten die betere combinatie werk, privé en sociaal leven mogelijk maken. O.a. ook rimpeldagen / anciënniteitsdagen/ tijdskrediet / glijuren / telewerk / ...

# Waar en waarmee? OMSTANDIGHEDEN

- Automatiseren, betere organisatie van het werk zodat dit fysiek minder belastend wordt, ...
- Aandacht hebben bij het invoeren van nieuwe technologie, nieuwe programma's... dat iedereen hiermee kan werken
- (Her)inrichten van werkpost in overleg met betrokken medewerkers, voorzien van ergonomische hulpmiddelen, goede werkplekinrichting, voldoende ruimte, ...
- Vormingen verplaatsingstechnieken, hef- en tiltechnieken, rugpreventie, bewegingspatronen, spierontspannende technieken, ...
- Vorming stress/burn-out

# Waar en waarmee? OMSTANDIGHEDEN

- Informeer dienst aankoop m.b.t. ergonomische criteria en hulpmiddelen.
- Maak eenvoudige ondersteunde fiches met praktische tips voor een goede werkhouding. Bijvoorbeeld: 'Hoe draag ik best een last van 20 kg?', '10 tips om rug te sparen', ...
- Risicoanalyse psychosociaal welzijn
- Fruitbedeling/promoten gezonde voeding/ voedingsaanbod refter en automaten,...
- Sporten, fitnessen, bewegen,...
- Gezondheidsonderzoeken
- OK maar niet individualiseren maar in breder kader en verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer