

Deel 2: Stichting Innovatie & Arbeid

De Stichting Innovatie & Arbeid maakt deel uit van de SERV en voert onderzoek uit in opdracht van en voor de Vlaamse sociale partners. De Stichting Innovatie & Arbeid werkt rond drie thematische clusters:

- arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen en organisaties
- werkbaar werk en langere loopbanen
- ondernemerschap, economie en innovatiebeleid.

De Stichting speelt daarbij in op de actuele arbeidsmarkt- en ondernemerscontext en de relevante beleidsthema's en dossiers: o.a de arbeidsmarktcrisis, telewerken, competentiebeleid en levenslang leren, inclusief ondernemen en werkbaar werk. Daarnaast zet de Stichting via de Ondernemingsenquête en de Werkbaarheidsmonitor ook in op terugkerende uitgebreide bevragingen om de vinger aan de pols te houden en de evolutie op langere termijn in kaart te brengen. De Stichting vertrekt in haar onderzoek vanuit een praktijkgerichte benadering en werkt complementair aan het beleidsgericht onderzoek dat in de SERV wordt uitgevoerd.

De Stichting hecht veel belang aan de valorisatie van haar onderzoek. Deze valorisatie bestaat uit het toeleveren van informatie relevant voor het SERV-overleg en uit het verspreiden van de onderzoeksresultaten via de partners op het veld om zo bij te dragen tot concrete toepassingen en nieuwe ontwikkelingen in de ondernemingen en organisaties en sectoren.

1. Onderzoeksprojecten

Ondernemingsenquête 2021

Timing: november 2020 - december 2022

Cluster arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen & cluster ondernemerschap

In 2021 is de achtste editie van de Ondernemingsenquête uitgevoerd. Er gebeurde een telefonische bevraging bij een representatief staal van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en (Nederlandstalig) Brussel. De enquête meet de evolutie in de tijd van de competentiegerichtheid van ondernemingen en organisaties (indicator ICO 2020), de mate waarin en wijze waarop ondernemingen flexibele arbeid inzetten en de aanpassingen die ondernemingen hebben doorgevoerd ten gevolge van corona. Ze brengt de veerkracht en het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en de rol van betrokkenheid van werknemers hierbij in kaart.

De dataverzameling voor de Ondernemingsenquête werd midden november 2021 afgerond. In totaal werden 1658 interviews afgenomen. De eerste publicatie is voorzien in maart 2022. De aard van de publicaties (rapporten, nota's, papers, artikels op de website, infographics ...), de thema's en de volgorde ervan zullen bepaald worden op basis van een eerste ruwe analyse van de inhoud. Er zal worden gekozen voor thema's die een actualiteitswaarde hebben en voor de meest geschikte wijze van publiceren om zo de resultaten sneller en toegankelijker te verspreiden en de impact van de Ondernemingsenquête te vergroten.

Onderzoek opgevolgd door de expertengroep van de Ondernemingsenquête en voor specifieke thema's door de betreffende SERV-commissies.

Onderzoek telewerk en inclusie

Timing: januari 2022 – maart 2022

Cluster arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen & cluster ondernemerschap

Door de coronapandemie en de genomen maatregelen hebben veel organisaties en ondernemingen in snel tempo ervaring opgedaan met telewerk. Op basis van bestaand onderzoek en cijfermateriaal brengen we kennis en inzichten over de impact van telewerk op inclusie in kaart. Aansluitend hierbij doet de Stichting een bevraging bij organisaties naar ervaringen rond telewerk en de impact op in/exclusie en hoe daar wordt mee omgegaan. De bedoeling is deze risico's onder de aandacht te brengen om zo gepaste maatregelen te nemen. De commissie Diversiteit volgt dit onderzoek van de StIA actief op. De resultaten zal de commissie Diversiteit vertalen in aanbevelingen. Dat kan binnen het voorziene advies op eigen initiatief over een inclusieve arbeidsmarkt – duurzame activering van kansengroepen of dat kan in de vorm van een afzonderlijk beknopt advies op eigen initiatief (cf. infra).

Onderzoek opgevolgd door de commissie Diversiteit

Anders organiseren 2.0

Timing: september 2021 – december 2022

Cluster arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen

Het ESF Agentschap Vlaanderen ontwikkelt een nieuwe aanpak voor het opvolgen en ondersteunen van ondernemingen bij projecten voor het verhogen van het leer- en aanpassingsvermogen van organisaties en het verbeteren van de werkbaarheid voor diens werknemers. De acties in de projecten gaan over het herinrichten van de organisatiestructuur en/of het aanpassen van de cultuur binnen de organisatie. De projecten hebben hiervoor eigen budgetten die zij vrij kunnen besteden volgens de regels beschreven in de oproepfiche en in overeenstemming met afspraken met de Raad Van Wijzen. Deze Raad Van Wijzen bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende benaderingen die het ESF relevant vindt voor het bereiken van een goede arbeidsorganisatie. De bedoeling is zowel de ondernemingen te begeleiden in hun projecten als het opdoen van kennis over hoe veranderingstrajecten het beste worden aangepakt en welke interventies tot resultaat leiden.

De Stichting voorziet in één van de vier leden van de Raad van Wijzen. Daarover is met het ESF-Agentschap een overeenkomst gesloten. Het project loopt nog tot einde 2022. Voor de Stichting betekent dit zowel een valorisatie van kennis als een gelegenheid om bij deze diepgaande begeleidingen kennis en inzicht te toetsen.

Er zal over het project gerapporteerd worden samen met het ESF.

Terugkoppeling projectresultaten naar de commissie Arbeidsmarkt

Vorbereiding Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023

Timing: januari 2022 – december 2022

Cluster werkbaar werk

De volgende editie van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers is gepland voor de eerste jaarthelft van 2023. Dit impliceert dat in de loop van 2022 een aantal inhoudelijke en technische voorbereidingen moeten worden uitgevoerd/afgerond. Hieronder vallen onder meer het finetunen van de vragenlijsten, de opmaak van het KSZ-aanvraagdossier (inclusief afspraken met RSZ/RSVZ), de afstemming met externe dienstverleners (licenties meetschalen VBBA met SKB-Amsterdam, selectie partner voor drukwerk en logistieke afhandeling van de enquêtecampagne in overleg met Smals, afspraken Bpost en 1700-Infolijn), de installatie en het operationeel krijgen van de nieuwe inleesapparatuur voor de automatische scanning van de vraagformulieren, de Teleform-opmaak van de vragenlijsten, het beheer van de subsidiedossier en de financiering van de meting.

Project opgevolgd door de commissie Arbeidsmarkt

Evaluatie sectorale werkbaarheidsmetingen

Timing: januari 2022 – februari 2022

Cluster werkbaar werk

In de loop van de 2021 werden bij wijze van pilootonderzoek in twee sectoren (voor de hout- en meubelindustrie – PC 126 en voor de bedienden van de internationale handel, het vervoer en de logistiek – PC 226) een werkbaarheidsmeting uitgevoerd bij een representatief staal van (in beide gevallen) 3000 werknemers. De ontwerprapporten werden inmiddels ter bespreking opgeleverd aan de sectorale sociale partners en worden eerstdaags gefinaliseerd en teruggekoppeld naar de SERV-partners.

Begin 2022 zal de Stichting – mede op basis van de insteek van de betrokken sectorale stakeholders – met de SERV-partners dit type van onderzoek evalueren (relevantie, bruikbaarheid, haalbaarheid) de eventuele uitrol van een bredere sectorale dienstverlening op het vlak van werkbaarheidsmetingen in de toekomst.

Project opgevolgd door de commissie Arbeidsmarkt

Analyses en publicaties op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019

Timing: januari 2022 – december 2022

Cluster werkbaar werk

Voor het werkprogramma 2022 staan een zevental rapporten op de agenda, met enerzijds de actualisering van een aantal themadossiers (3) en anderzijds een aantal verdiepende analyses (4).

➤ **Actualisering themadossiers**

Met het updaten van (een aantal resterende) themadossiers met de gegevens van de meest recente werkbaarheidsmeting 2019 speelt de Stichting in op een aantal gerichte vragen vanuit het veld en komt er een benchmarkpunt voor de vergelijking met de post-COVID-situatie op basis van de Werkbaarheidsmeting 2023:

- Starters/groeiërs/vrouwen bij de zelfstandig ondernemers in Vlaanderen
- Sleutelen aan werkbaar werk: kan de leidinggevende het verschil maken?
- Zetten lange pendeltijden een domper op de werkbaarheid?

➤ **Verdiepende analyses op basis van de databank Vlaamse Werkbaarheidsmonitor**

Doorheen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen is een rijke databank opgebouwd. Analyse op de gecumuleerde databank laten ons toe bijkomende inzichten te verwerven over een aantal aspecten van de werkbaarheidsproblematiek met een expliciete actualiteitswaarde. (burn-out-vraagstuk, werkdrukevolutie in functie van de (arbeidsmarkt)krapte, determinanten van langdurige arbeidsongeschiktheid, genderproblematiek op de arbeidsmarkt).

- Burn-outrisico's bij werknemers en zelfstandige ondernemers nader onderzocht
- Stilstaan bij de oplopende werkdruk: de vragenbatterij nader bekeken
- Focus op belastende fysieke arbeidsomstandigheden: een blijvend aandachtspunt in de kennis-economie?
- Werkbaar werk door een genderbril: vergelijkende analyse van de werkbaarheids-evolutie bij mannelijke en vrouwelijke werknemers.

N.a.v. de bespreking van de onderzoeksrapportering van hoger vermelde themadossiers en verdiepende analyses zal met de commissie arbeidsmarkt systematisch de mogelijkheid/opportunititeit van een adviesgerichte opvolging worden afgetoetst.

Onderzoek opgevolgd door de SERV-commissie Arbeidsmarkt

Behoeftes en noden van werkgevers en ondernemers op vlak van werkbaar werk

Timing: januari 2022 - augustus 2022

Cluster werkbaar werk & cluster arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen

Dit onderzoek geeft uitvoering aan een van de acties van het vernieuwde actieplan werkbaar werk en heeft als doel nog beter zicht te krijgen op de behoeftes en noden van werkgevers en ondernemers op vlak van werkbaar werk. In eerste instantie richt het onderzoek zich op werkstress, een van de vier aspecten van werkbaar werk.

We voorzien daarvoor een actualisering van het onderzoek naar werkstresspreventie van 2013.

Het eerste luik geeft een overzicht van de huidige situatie en bevat de meest recente cijfers uit de werkbaarheidsmonitor m.b.t. werkstress, een analyse van de Esener enquête van OSHA, een bespreking van de wetgeving en een beknopte literatuurstudie.

Het tweede luik bevat de bevindingen uit een reeks gesprekken met werkgevers en ondernemers en met experts.

We doen diepte-interviews bij een tiental bedrijven over de manier waarop zij omgaan met werkstress en werkstresspreventie op de werkvloer. Waar lopen ze precies tegenaan bij het aan de slag gaan rond werkstress? Waarom is wat vooropgesteld was bij de uitvoering van acties rond werkstress uiteindelijk toch niet gelukt?

We bevragen een vijftal experts of 'bevoorrechte getuigen' (bijvoorbeeld preventieadviseurs, consultants, medewerkers ESF...) over hoe ze de werking in de voorbije jaren hebben zien veranderen. Wat zijn de voornaamste praktijken vandaag, wat werkt en wat niet?

Onderzoek opgevolgd door een (samen te stellen) expertengroep

Competentieportfolio & managementcompetenties van zelfstandige ondernemers

Timing: mei 2021 – februari 2022

Cluster ondernemerschap

Dit onderzoeksproject start met de opmaak van een geactualiseerd rapport over de competentieportfolio van de zelfstandige ondernemers op basis van de Werkbaarheidsmonitor 2019. Kwantitatieve bevindingen inzake opleiding, bijscholing, leermogelijkheden, technische en managementcompetenties komen daarbij aan bod. Aansluitend wordt gekeken naar het profiel van deze zelfstandige ondernemers en het verband met een aantal kenmerken van het ondernemerschap, zoals bevraagd in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Er wordt tot slot specifiek ingezoomd op de resultaten voor managementcompetenties. Relevante achtergrondinformatie wordt daarbij in kaart gebracht aan de hand van literatuur en gesprekken.

Onderzoek opgevolgd door de commissie Economie

Werknemerschap deel I: jongeren

Timing: september 2021 – mei 2022

Cluster ondernemerschap & cluster werkbaar werk

De structurele schaarste op de arbeidsmarkt maakt het aantrekken én behouden van talent een uitdaging. Welke elementen in de relatie tussen werknemer en werkgever zorgen voor duurzaam wederzijds engagement waarbij zowel organisatie als medewerkers in hun groei worden versterkt? Deze vraag onderzoeken we eerst vanuit de groep van jonge werknemers (onderzoeksvoorstel goedgekeurd en opgestart in 2021). Er bestaat ruim onderzoek over jongeren en kansen op werk, maar er is nog weinig onderzoek voorhanden naar wat jongeren ervaren en nodig hebben op de werkvloer, vooral in hun eerste werkjaren. Voor dit onderzoek worden jonge werknemers geïnterviewd over hun ervaringen als 'young professional', inspirerende bedrijfspraktijken verzameld en ook experts bevraged via een focusgroep. Dit biedt inzichten die zowel jongeren, werkgevers als intermediairen zullen ondersteunen in hun strategie met het oog op duurzaam werk. In 2022 wordt dit onderzoek verder uitgerold. Het eindrapport wordt verwacht in april/mei.

Onderzoek opgevolgd door de commissie Horizontaal Beleid

Werknemerschap deel II: loopbaanontwikkeling op de werkvloer

Timing: september 2022 – mei 2023

Cluster ondernemerschap & cluster arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen

Bovenstaande vraag wordt in deel II onderzocht vanuit de invalshoek van loopbaanontwikkeling op de werkvloer, als element in de directe relatie tussen werkgever en werknemer. Onder invloed van de veranderingen op de arbeidsmarkt, vooral op vlak van technologie, wijzigen jobs en competenties immers in snel tempo. Loopbanen zijn geen lineaire trajecten meer waarbij op specifieke transitie momenten wordt stilgestaan en bijgestuurd, vaak buiten de werkvloer met een externe coach. Om vandaag met de snelle veranderingen om te kunnen gaan, is loopbaanontwikkeling op de werkvloer, als onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer, geen nice-to-have meer. Medewerkers laten meegroeien met de ontwikkelingen van de organisatie en zorgen voor continue afstemming tussen persoonlijke (loopbaan)doelen en organisatiedoelen lijken sleutelementen voor een duurzame werkrelatie. In dit onderzoek gaan we op zoek naar inspirerende praktijken (programma's, tools, strategieën) in organisaties om enkele kernprincipes te distilleren en aanbevelingen (aan overheid, sociale partners ...) te formuleren.

Onderzoek opgevolgd door de cCommissie Horizontaal Beleid - de commissie Arbeidsmarkt wordt op de hoogte gehouden

Onderzoek inclusief ondernemen i.s.m. sectoren

Timing: mei 2022 – december 2022

Cluster ondernemerschap

De krapte op de arbeidsmarkt noopt ons op een andere, meer inclusieve manier te ondernemen om zo alle onbewuste mechanismen van uitsluiting weg te werken. In de complexiteit van de arbeidsmarkt vandaag zullen werkgevers ook verder moeten kijken dan de klassieke vijvers om talent te vinden en nieuw arbeidspotentieel aan te boren. Hoe kunnen we op de meest inclusieve manier talent aantrekken, aanwerven en gemotiveerd laten meegroeien met de organisatie? Inclusief ondernemen vertrekt van enkele generieke basisprincipes, maar er is geen one-size-fits-all handleiding die voor elke werkgever geldt. Rekening houdend met de realiteit en eigenheden van elke sector zal een beleid op maat nodig zijn. In het kader van de addenda non-discriminatie en inclusie van de sectorconvenanten wordt daarom een onderzoek uitgevoerd in samenwerking met de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie en de sectorconsulenten. Specifiek zal de Stichting samen met de sectorconsulenten en per sector organisaties bevragen naar noden, behoeften en inspirerende praktijken rond inclusief ondernemen. Hierdoor bekomen we bottom-up en per sector actuele inzichten rond wat er leeft rond dit thema. Deze input dient om de actieplannen in het kader van sectorconvenanten op een relevante en realistische manier vorm te geven alsook om bredere inzichten te verwerven rond inclusief ondernemen. De output wordt dus zowel 'intern' gebruikt door de sectorconsulenten maar zal in de vorm van een onderzoeksrapport ook breder dienen om aanbevelingen te formuleren naar overheid, sociale partners en andere arbeidsmarktactoren.

De Commissie Diversiteit volgt de uitrol van de addenda non-discriminatie en inclusie in de sectoren op en zal ook actief bijdragen aan dit onderzoek van de Stichting. De onderzoeksresultaten

kunnen tevens inspiratie bieden voor een aantal beleidsaanbevelingen vanuit de Commissie Diversiteit.

Onderzoek opgevolgd door een (samen te stellen) expertengroep

Onderzoek freelancers in Vlaanderen

Timing: maart 2022 – december 2022

Cluster ondernemerschap & cluster arbeidsmarkt en innovatie in ondernemingen

Het eerste SERV-rapport over freelancers in Vlaanderen is vijf jaar oud. Freelancers verstrekken diensten aan ondernemingen als zelfstandige zonder personeel op tijdelijke- of projectbasis. Het thema blijft actueel, zowel in de bedrijfspraktijk als bij de sociale partners. Mede door de corona context en als antwoord op de arbeidsmarktkrapte, wordt dit bedrijfsmodel meer structureel ingezet, met impact op de arbeidsmarktpositie van freelancers. Het is tijd voor een update, zowel kwantitatief als kwalitatief.

De update gebeurt in lijn met het eerste rapport, aan de hand van geselecteerde statistieken van de FOD Economie. We putten daarnaast uit de gegevens van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor waarin ook de zelfstandigen zonder personeel (zzp) worden bevraagd. Indien beschikbaar wordt aangeknoopt met de informatie uit de Ondernemingsenquête editie 2021 met betrekking tot de inzet van flexibele statuten in de ondernemingen.

Ook de achtergrondinformatie over goed opdrachtgeverschap wordt geactualiseerd.

Het onderzoek kan een aanzet bieden voor de sociale partners om binnen de SERV de vinger aan de pols te houden en verdere initiatieven te nemen.

Onderzoek opgevolgd door een (samen te stellen) expertengroep

2. Valorisatie-activiteiten

De Stichting Innovatie & Arbeid hecht veel belang aan een brede valorisatie van haar onderzoek. Het onderzoek wordt immers opgezet om tot concrete resultaten en toepassingen in het bedrijfsleven en op de werkvloer te kunnen bijdragen. De onderzoeksresultaten worden op een zo ruim mogelijke en praktische wijze ten dienste gesteld van sociale partners en andere belanghebbenden.

Laagdrempelig universeel kader werkbaar werk

Naar aanleiding van het vernieuwde actieplan wordt het bestaand kader van werkbaar werk met thematische opbouw, op basis van het opgebouwd onderzoek en de bestaande expertise, verder geconcretiseerd en in beeld gebracht. Dit kader geeft de mechanismen van werkbaar werk weer en de verschillende domeinen die de werkbaarheid beïnvloeden en waarbinnen men gericht

acties kan ondernemen om werk werkbaarder te maken. Het schema bevat eenvoudige, laagdrempelige taal op maat van de doelgroep en er is een koppeling naar de Vlaamse ondersteuningsmaatregelen. Dit beeld wordt gecommuniceerd naar ondernemingen en relevante intermediairs. De uitwerking en de communicatie gebeurt door de Stichting in samenwerking met SERV-studiedienst, de Vlaamse sociale partners, het departement ESF-WSE en de sectorconsulenten.

Website werkbaarwerk.be

De website www.werkbaarwerk.be en de deelwebsite www.werkbaarwerk.be/telewerken zullen verder worden aangevuld en geactualiseerd. We verrijkten in 2021 www.werkbaarwerk.be ook met de getuigenisfilmpjes van ondernemingen en de masterclasses over werkbaar werk werkt die in het kader van het project 'Brug naar het werkveld' werden gemaakt.

We houden het luik werkbaarwerk.be/telewerken up-to-date. Samen met de intersectorale adviseurs zoeken we naar recente getuigenissen van ondernemingen over telewerkbeleid die de website kunnen verrijken. We promoten actief de gesprekskaart over telewerken die we samen met de sectoren ontwikkelden. In kader van het vernieuwde actieplan werkbaar werk staat duurzaam telewerken geformuleerd als een van de acties. De Stichting volgt hierbij de projectoproep 'Vitaal en gezond telewerken' van het Vlaams Instituut Gezond Leven vzw actief op via de stuurgroep.

Samen met Vlaams Instituut Gezond Leven vzw werken we ook een luik uit op de website waar meer aandacht is voor gezondheid.

Met het ESF en het departement Werk en Sociale Economie werken we samen aan het verder ontsluiten van goede voorbeelden over werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie.

Het thema inclusie wordt explicieter opgenomen op de website werkbaar werk. Een bijkomend luik rond inclusieve werkvloer en werkbaar werk wordt uitgewerkt. Hiernaast screenen we de huidige pagina's en voegen we tools en/of verwijzingen die verwant zijn met de huidige inhoud en aanzetten tot inclusie toe waar nuttig.

• Gebruikersonderzoek

In het kader van de uitwerking van een actie van het vernieuwde actieplan werkbaar werk zal er onderzocht worden welke verdere aanpassingen aan de website als referentiewebsite voor werkbaar werk in Vlaanderen nuttig zijn. Een externe expert in strategisch webdesign zal hiertoe een gebruikersonderzoek uitvoeren. Hierbij willen we o.a. een beter zicht krijgen op welke elementen op de website (bv. inhoudelijke thema's, doorverwijzingen) vandaag onvoldoende ontsloten of uitgewerkt zijn en hoe deze zichtbaarder en toegankelijker kunnen worden gemaakt voor de verschillende doelgroepen. Voor zover mogelijk gaan we na in welke mate en op welke wijze de doelgroepen de weg naar de website vinden en ondernemen hiervoor de nodige acties. De Stichting trekt deze actie en stemt de inhoud af met het departement WSE.

- **Promoten z-card werkbaar werk**

De z-card werkbaar werk geeft visueel aan hoe je aan de slag kan rond werkbaar werk in een onderneming of organisatie. We verdeelden de z-card al in een gedrukte versie en promoten hem sinds 2021 ook actief via de website werkbaarwerk.be. Mensen die de z-card al kennen, geven aan deze kaart een erg handige tool te vinden. In 2021 lieten we een herdruk maken.

Uitwerken van een vormingspakket 'Nieuwe tijden, nieuwe bedrijven?'

We maken werk van een vernieuwd vormingspakket over de veranderingen van het businessmodel van ondernemingen, de organisatie van de arbeid, kwaliteit van het werk en het HR-beleid.

Naast een kort historisch luik verwerken we vooral eigen onderzoeksmateriaal over digitalisering, flexibiliteit, het nieuwe werken en werkbaar werk. Veel aandacht zal gaan naar materiaal dat we uit de meest recente Ondernemingsenquête kunnen halen (editie 2021) en de Werkbaarheidsmonitor. Ook materiaal uit het project werknemerschap en loopbaanontwikkeling zullen we in het pakket verwerken.

Events en webinars

We plannen meerdere webinars of fysieke bijeenkomsten over thema's die actueel en relevant zijn.

Zuurstofdag

Voor de vormingsmedewerkers en diversiteitsconsulenten organiseren we in december jaarlijks een Zuurstofdag. Doel van zo'n dag is om hen nieuw onderzoeks- en vormingsmateriaal aan te reiken en hierover met de deelnemers in dialoog te gaan. In 2020 hebben we wegens corona de vormingswerkers en diversiteitsconsulenten via een nieuwsbrief geïnformeerd over nieuwe onderzoeksresultaten en vormingsmateriaal. Ook in 2021 zullen we op die manier werken. In 2022 willen we weer een live versie van de Zuurstofdag houden.

Ondernemingsenquête

We plannen een event naar aanleiding van de resultaten van de Ondernemingsenquête. We willen op dit event focussen op ondernemen en (zelfstandige) ondernemers. Daarbij kunnen de belangrijkste resultaten van de Ondernemingsenquête aan bod komen, aangevuld met materiaal uit het onderzoek rond het competentieportfolio van zelfstandige ondernemers, het onderzoek rond ondernemerschap in de kinderopvang maar ook het onderzoek rond werknemerschap en loopbanen. Voor dit event zien we een doelpubliek van sociale partners, beleid, ondernemers en consulenten.

Netwerkmoment intermediairs

In het kader van het vernieuwd actieplan werkbaar werk wordt er aan intermediairs (sociale secretariaten, preventiediensten, HR-diensten, sociale verzekeringsfondsen en sectorconsulenten) gevraagd een actievere rol op te nemen in het verspreiden van informatie over werkbaar werk naar ondernemingen, werkgevers en zelfstandigen informatie toe. Ter ondersteuning zal hen een

ondersteunend communicatiepakket, informatie over de website werkbaar werk en bestaande Vlaamse ondersteuningsmaatregelen bezorgd worden. Hiernaast zal een netwerkmoment met deze intermediairs georganiseerd worden om informatie over werkbaar werk aan te reiken en te delen, ervaringen uit te wisselen, vragen te stellen en te inspireren. Voor de sectorconsulenten worden specifieke acties opgezet. Deze activiteit wordt gezamenlijk opgenomen door de intersectorale adviseur WW en de Stichting, in dialoog met het departement WSE.

Netwerkmomenten preventiediensten

Op een aantal netwerkmomenten bij Prebes (o.a. Prenne-event) zullen een aantal sessies rond werkbaar werk georganiseerd worden. Het bereik van Prebes bedraagt ongeveer 7.000 leden. We brengen hierbij de resultaten van de werkbaarheidsmonitor in het algemeen onder de aandacht. Hiernaast wordt er informatie voorzien over de financiële ondersteuning van werkbaar werk (werkbaarheidscheques, verhoging kmo-P). Bijkomend zal er een artikel geschreven worden in het ledenblad van Prebes 'Veiligheidsnieuws'. Voor de uitwerking van de sessies rond de financiële ondersteuning zal er samengewerkt worden met het departement WSE.

Valorisatie gegevens werkbaarheidsmonitor

Op vraag van derden (parlementaire vragen, onderzoekers, journalisten, studenten ...) en van de sociale partners leveren we ook in 2022 gegevens op maat, op basis van de Werkbaarheidsmonitor en ander onderzoek. Hoe je een aanvraag doet vind je op <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/pagina/aanvraag-data-onderzoek>.

De databank van de Werkbaarheidsmonitor (microdata) en andere onderzoek data (zoals de ondernemingsenquête) worden beschikbaar gesteld voor andere onderzoeksinstituten en onderzoekers. Een overzicht van dat onderzoek door derden op de databank van de Werkbaarheidsmonitor wordt gepubliceerd op <https://www.serv.be/stichting/pagina/wetenschappelijk-onderzoek-derden-basis-werkbaarheidsmonitor>.