

Verslag

Open SERV-raad: Sectoren aan de slag met werkbaar werk

Brussel, 16 maart 2016

1 Open raad in hoofdlijnen

Op 16 maart 2016 organiseerde de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen een open raad over het thema 'Sectoren en werkbaar werk'. **Ann Vermorgen**, ondervoorzitter van de SERV, leidt deze studie- en debatvoormiddag in goede banen. Er namen 86 personen deel: vertegenwoordigers uit het interprofessioneel sociaal overleg, sectorale sociale partners en consultants van de sectorfondsen, verantwoordelijken en stafmedewerkers uit de Vlaamse en federale beleidswereld.



Onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid naar de werkbaarheidstrajecten, die 20 sectoren in de periode 2013-2015 doorliepen, vormde de aanleiding voor de open raad. Na toelichting van het rapport 'Sectoren aan de slag met werkbaar werk' door **Frank Janssens** (SERV-Stichting innovatie & Arbeid), kwamen twee praktijkgetuigenissen aan bod: **Henk Dejonckheere** (IPV) presenteerde de 'langer-werken-met-goesting'-aanpak binnen de voedingsnijverheid, **Jan Vermoesen** (mediarte.be) gaf tekst en uitleg bij het werkbaarheidsproject in de audiovisuele media. Daarna hielden **Griet Smet** en **Anne Himpens** (Vlaamse overheid - WSE) de sectorale toekomstplannen tegen het licht op basis van hun screening van de convenants 2016-2017 op het aandachtspunt 'werkbaarheid'.

In de afsluitende debatronde o.l.v. **Katrijn Vanderweyden** (SERV-Stichting Innovatie & Arbeid) legden de deelnemers aan de open raad hun vragen en reflecties over een adequate sectorale werkbaarheidsaanpak voor aan het panel met een werkgevers- en vakbondsverantwoordelijke uit de voorbeeldsectoren (**Greet Moerman** van FEVIA en **Koen Dries** van LBC-NVK) en met beleidsvertegenwoordiger **Sofie Croenen** (kabinet Vlaams minister van Werk).

2 Sectorale werkbaarheidsprojecten 2013-2015

SERV-ondervoorzitter **Ann Vermorgen** brengt - bij wijze van situering – de oorsprong van de sectorale werkbaarheidsprojecten in herinnering: in het VESOC-akkoord 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 2013-2015. De subsidieregeling liep via het ESF-agentschap. 20 sectorfondsen dienden een dossier in en startten een werkbaarheidsproject op. De betrokken sectoren zijn 'goed' voor 800.000 arbeidsplaatsen en dekken daarmee zowat 40% van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Op het einde van de rit gaven de SERV-partners, mede-initiatiefnemer van dit sectorale werkbaarheidsverhaal, de opdracht aan de Stichting Innovatie & Arbeid om de afgelegde trajecten in kaart te brengen en een aantal beleidsmatige lessen te formuleren. De Stichting organiseerde diepte-interviews met de staf van de betrokken sectorfondsen, analyseerde rapporten, beleidsplannen en tools en peilde via een websurvey bij de sectorale sociale partners naar hun evaluatie van het eigen werkbaarheidsproject en hun visie op werkbaar werk.

Frank Janssens, onderzoeker bij de Stichting, vat de belangrijkste conclusies van het onderzoeksrapport¹ samen.

In de addenda-werkzaamheden ligt de focus op verkenning, analyse en beleidsvoorbereiding. Vooral op het vlak van agenda setting en bespreekbaarheid worden aantoonbare resultaten geboekt: de ESF-projecten hebben er in de betrokken sectoren toe geleid dat werkbaar werk de status van 'blijvend aandachtspunt' meekrijgt in het sociaal overleg en de reguliere werking van het sectorfonds. Een ruime meerderheid van de betrokken sectoren wil ook in het nieuwe sectorconvenant inzetten op werkbaarheid.



De uitgevoerde werkbaarheidsprojecten leveren een rijke oogst op aan aanbevelingen, actieplannen, maatregelencatalogi, werkinstrumenten en sensibiliseringmateriaal. Toch gaan slechts een beperkt aantal sectoren tijdens de looptijd van het addendum over tot de (meer dan experimentele) uitrol van deze acties in de ondernemingen. De sectorpartners schatten de reële verbeteringen op het terrein dan ook eerder bescheiden in. De projecten hebben m.a.w. de betrokken sectoren duidelijk op weg gezet naar een systematische werkbaarheidsaanpak, maar de stap naar tastbare resultaten en meetbare effecten in (een brede groep van) ondernemingen is duidelijk een werk van langere adem.

De werkbaarheidsaddenda hebben sector(fonds)en gestimuleerd om in te zetten op retentie als aanvulling op en bij wijze van 'rentabiliseren' van de inspanningen op het vlak van instroom, inscholing en permanente vorming. Aandacht voor het terugdringen van personeelsverloop en vervroegde uitstroom vormt de voornaamste beweegredenen om werkbaar werk op de sectoragenda te plaatsen. Opvallend daarbij is dat de sectoren deze acties en maatregelen niet alleen willen richten op de groep van oudere werknemers, maar alle leeftijdsgroepen en loopbaanfasen in het werkbaarheidsverhaal willen meenemen.

Er werd veel tijd en energie gestoken in de operationalisering van het beleidsconcept 'werkbaarheid'. De staf en beheerders van de fondsen zien hierbij de sectorinvalshoek als een pluspunt om knelpunten rond werkbaar werk in hanteerbare termen te omschrijven en om praktisch-buikbare oplossingen te ontwerpen.

De sectoractoren geven aan dat de lat voor een resultaatgerichte aanpak hoog komt te liggen door het brede SERV-werkbaarheidsbegrip. Er moet niet alleen ingezet worden op de professionalisering van het HR-beleid i.f.v. betere leermogelijkheden, er dient ook werk gemaakt te worden van een innovatieve en motiverende werkorganisatie, de preventie van gezondheidsproblemen door fysieke en psychische belasting, werkplekergonomie en werk-privé-balansmaatregelen. Heel wat van deze werkbaarheidstopics liggen buiten het traditionele werkterrein van de sectorfondsen. Investeren in verdere deskundigheidsontwikkeling zal dus noodzakelijk zijn.

¹ [sectoren aan de slag met werkbaar werk. Addenda werkbaarheid bij de sectorconvenanten 2013-2015 onder de loep. SERV – Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel, december 2015](#)

Er is een brede consensus gegroeid over de rol van sectorfondsen als ‘makelaars’ bij de toekomstige werkbaarheidsaanpak. De eigen consultants zetten ondernemingen daarbij op weg door hulp bij knelpuntdiagnose en door eerstelijnsadvies en verwijzen hen daarna door naar gespecialiseerde dienstverleners. Daarnaast helpen sectorfondsen bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken ook in hun zoektocht naar aanvullende subsidiemogelijkheden.

De recente beleidsontwikkelingen rond Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD-beleid) en het Ervaringsfonds hebben mogelijk een impact op het opgebouwde werkbaarheidsnetwerk van de sectorfondsen en de ondersteuningskanalen voor de werkbaarheidsacties van hun bedrijven. Er is vraag naar toekomstige aanspreekpunten en alternatieve doorverwijskanalen voor sectoren bij de vervolgaanpak van hun werkbaarheidsbeleid.

3 Good practices van sectorale werkbaarheidsprojecten in de kijker

Twee praktijkgetuigenissen ‘vanop de sectorvloer’ uit de voedingsindustrie en de audiovisuele sector kleuren daarna de bevindingen van het onderzoeksverslag verder in.

Langer werken met goesting in de voedingsindustrie

IPV-directeur **Henk Dejonckheere** legt de oorsprong van de acties in de voedingssector bij een dubbele bekommernis van de sociale partners: aandacht voor kwaliteitsvol werk is enerzijds nodig om voldoende gemotiveerd en competent personeel te vinden en te houden (‘sectorbranding met het oog op een adequate personeelsvoorziening’), anderzijds dwingen ook de (brug)pensioenhervormingen bedrijven om oudere werknemers langer aan boord te houden en werkbaar werk op de agenda te plaatsen (‘langer kunnen werken’). Vanuit die visie tekent de sector dan ook enthousiast in op de ESF-oproep ‘werkbaarheid’.



IPV en de sectorale sociale partners opteren daarbij voor een actiegerichte aanpak: via een aantal bedrijfs(advisie)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 IPV, in voedingsbedrijven worden ingezet. De teller van het aantal uitgevoerde adviestrajecten rond professionalisering van HR, innovatieve arbeidsorganisatie en werkpostergonomie staat momenteel op 186.

Parallel met deze ondernemingsacties functioneert ook een lerend netwerk met de sociale partners en genoemde consultants, dat tekent voor intervisie over een adequate ondersteuning van bedrijfstrajecten rond werkbaar werk, voor de verkenning van nieuwe werkbaarheids-thema's (humanisering van ploegenarbeid, werkvermogen en maatwerk in loopbaanbeleid, preventie van werkdruk en stress) en voor de verdere visieontwikkeling en beleidsplanning.

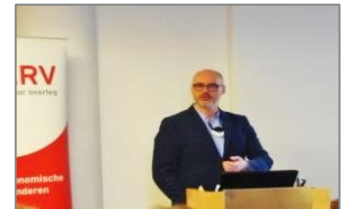
In het najaar 2015 wordt het actieplan ‘werkbaarheid’ breed bekend gemaakt naar werkgevers, HR-verantwoordelijken en werknemers(vertegenwoordigers) uit de sector via www.langerwerkenmetgoesting.be. Deze website bundelt argumenten, tools, stappenplannen en goede praktijken voor het uitbouwen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en de realisatie van een werkbaarheidsaanpak op bedrijfsvlak. Het ondersteuningsaanbod van IPV (met o.m. de bedrijfsadviestrajecten op basis van de *HR-scan*, de *organisatiescan* en de *ergonomiescan*) worden daarbij in de etalage geplaatst.

Maar ook 'post addendum' blijft werkbaarheid een centraal aandachtspunt in de IPV-werking met o.m. de structurele verankering ervan in de missie van het sectorfonds en de aanbeveling in de sector-CAO 2015-2016 om het thema ook naar het sociaal overleg op bedrijfsniveau te promoten. In het nieuwe sectorconvenant 2016-2017 wordt 'langer werken met goesting' als beleidsprioriteit meegenomen, met als resultaatsdoelstelling en -indicator een jaarlijks bereik van 500 bedrijven, die op de IPV-dienstverlening ter zake een beroep doen. Daarnaast zijn inmiddels ook reeds een aantal nieuwe werven opgestart: ontwikkeling van en piloottrajecten met de 'psychoscan' (opsporing en remediëring van stress- en burn-out-risico's), ontwikkeling van een webtoolversie van de ergonomiescan, onderzoek naar humanisering van ploegenstelsels, acties om de arbeidsomstandigheden te verbeteren op het terrein van extreme temperaturen, uitbouw van dienstverlening rond (re-)integratie van werknemers met ernstige gezondheidsproblemen en langdurig arbeidsongeschikten.

Werkbaar werk in de audiovisuele media

De AV-sector trekt – zo vertelt mediarte-directeur **Jan Vermoesen** - veel enthousiaste jonge medewerkers aan, die zich thuis voelen in de creatieve en snel evoluerende media-werkomgeving. Dit soort uitdagende jobs wordt echter vaak ook gekenmerkt door een hoge werkdruk, krappe deadlines en hoge flexibiliteitseisen.

Een duurzame loopbaan uitbouwen in de AV-wereld is daarom ook geen evidentie: een gemiddelde mediacarrière wordt op zo'n 15 jaar begroot, medewerkers 40-plus zijn eerder uitzonderingen in de sector. Een dergelijk loopbaanscenario is niet alleen voor de betrokkenen, maar ook voor de bedrijven (verlies van ervaren talent) en voor de samenleving (investering in verschillende jaren hoger AV-onderwijs) problematisch.



Het ESF-project 'Werkbaar werken in de media' legt de focus daarom op de aanpak van werkstress en het werk-privé-combinatievraagstuk. Uit eerder uitgevoerd onderzoek in de sectoren het 'Sociaal Charter'-overleg met de stakeholders van de sector was immers duidelijk geworden dat hier de meest acute werkbaarheidsknelpunten. Centrale doelstelling van het project is om - door informeren en sensibiliseren - de thema's psychosociale belasting, werkstress en burn-out, flexibiliteit en work-life balance bespreekbaar te maken en op de agenda te plaatsen, niet alleen in het sectoroverleg maar vooral ook op de bedrijfsvloer van de AV-ondernemingen.

Er worden in projectperiode begin 2014 - medio 2015 vijf verschillende campagnes rond de relevante risicovelden uitgewerkt en uitgerold: werkdruk, emotionele belasting, autonomie op het werk, afwisseling en flexibiliteit, ondersteuning door leidinggevenden. Naar aanleiding van de nieuwe regelgeving rond psychosociale risico's, die op 1 september 2014 in voege trad, wordt daarnaast ook een dossier 'burn-out' aangemaakt en 'EHBO'-toolkit rond signaalherkenning, preventie en nazorg bij burn-out ontwikkeld.

Alle campagnes en de 'burn-out'-actie worden crossmediaal uitgewerkt: informatieve artikels en (video-)getuigenissen 'uit het veld' over problemen en best practices worden op het webplatform www.mediarte.be/nl/werkbaar-werk geplaatst (en gedeeld/verspreid via de eigen sociale mediakanalen op Facebook, Twitter en LinkedIn), er worden tools/tips & tricks 'op maat van de AV-sector' voor de bedrijfsaanpak én voor zelfzorg verzameld en ontwikkeld, mediarte.be organiseert workshops met inbreng van een deskundige/keynote-spreker en ruimte voor ervaringsuitwisseling. Daarnaast werd ook het campagnebeeld 'Caution: content under pressure' ontwikkeld en via banners, stickers, gadgets... verspreid, om de sensibilisering op het terrein te ondersteunen.

Ook na het ESF-project lopen de acties rond werkbaar werk in de sector door. Zo wordt momenteel in samenwerking met een externe preventiedienst een grootschalige online-medewerkersbevraging naar psychosociale risico's voorbereid. Ruim 50 AV-bedrijven (met een tewerkstellingsbereik van 56% van de sector) hebben reeds ingetekend op deze 'mediasensor'-bevraging, die in het voorjaar 2016 wordt uitgerold. Deelnemende organisaties ontvangen daarna een bedrijfsrapportage (annex risicoanalyse) waarmee ze beleidsmatig aan de slag kunnen gaan. Tegelijkertijd genereert deze bevraging ook indicatoren op sectorniveau, die als input zullen dienen voor de opmaak van een sectoraal actieplan rond preventie van werkstress en burn-out in de sector (prioriteit binnen het sectorconvenant 2016-2017). 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.

4 Blik op de toekomst: werkbaarheid in de sectorconvenants 2016 - 2017

De IPV- en mediarte-cases maken in ieder geval duidelijk – zo luidt de tussentijdse evaluatie van ondervoorzitter **Ann Vermorgen** - dat beide sectoren na afronding van hun addendumproject midden vorig jaar hun werkbaarheidsbesognes niet hebben opgeborgen maar al een reeks nieuwe initiatieven in de steigers hebben staan. Ook andere sectoren maakten recent in de media hun kersverse werkbaarheidsplannen kenbaar: de sociale partners uit de textielindustrie reserveerden in hun laatste sectoraal akkoord 0,10% van de loonmassa voor de ondersteuning van bedrijfstrajecten op het vlak van werkbaar werk, de chemiesector wil via zijn zopas opgerichte 'Demografiefonds' systematisch investeren in lange-termijn-projecten rond werkbaar werk.

Maar hoe zit het in de rest van het sectorlandschap? WSE-beleids-medewerkers **Griet Smet** en **Anne Himpens** analyseerden de nieuwe generatie sectorconvenants 2016-2017 en leggen de resultaten van hun werkbaarheidsscreening - in primeur - voor op de open SERV-raad.

Ook al is werkbaarheid geen decretaal verankerd thema (en zijn sectoren dus niet verplicht om hierrond bij hun arbeidsmarktwerking acties op te zetten), toch blijkt dat in quasi alle sectorconvenants (meer concreet: 29 van de 33 sectorconvenants) het thema 'werkbaar werk' wordt aangesneden. In 20 sectoren wordt werkbaarheid zelfs als aparte prioriteit opgenomen en worden daaromtrent resultaatsdoelstellingen en –indicatoren geformuleerd. Sectoren met een 'ESF-addendum' in de voorbije convenantsperiode zijn in deze groep sterk vertegenwoordigd: deze projectfinanciering bood m.a.w. de kans om in een 'veilige' setting dit nieuw beleidsthema te verkennen, er een visie op te ontwikkelen en te verankeren op de sectorale overlegagenda. De prominente plaats van werkbaarheid in de nieuwe generatie sectorconvenants vormt een duidelijke illustratie van deze 'consolidering'.



Uit de omgevingsanalyses en visieteksten van de sectorconvenants blijkt dat aandacht voor het terugdringen van personeelsverloop en vervroegde uitstroom de voornaamste beweegredenen vormen voor een sectorale werkbaarheidsaanpak. Opvallend is dat de sectoren zich met deze acties en maatregelen richten naar werknemers uit alle leeftijdsgroepen.

Naar aanpak kunnen de geplande initiatieven en acties naar een vijftal types worden ingedeeld:

- **Onderzoek** in functie van sectorspecifieke (monitoring-)gegevens of bruikbare tools ‘op maat’ (bijvoorbeeld: organisatie van exit-enquêtes bij uitstroom uit de sector, medewerkerbevragingen psychosociale risico’s, beroepsspecifieke tools rond musculoskeletale aandoeningen...);
- **Sensibiliserings**activiteiten (‘top down communicatie’) via een grote diversiteit aan kanalen (nieuwsbrieven, websites, brochures, ‘werkbaarheidsmailings’) en over uiteenlopende werkbaarheidsonderwerpen (bijvoorbeeld: leeftijdspiramide, CAO n° 104, generatiemanagement, herkenning van stresssignalen, persoonlijke ontwikkelingsplannen...);
- **Netwerking** (‘uitwisseling van good practices onder peers’) via maandelijkse leerwerkavonden, ‘werkbaarheidsbistro’s’, klankbordgroepen, ronde tafelgesprekken...;
- **Adviserings**sacties vanuit het sectorfonds (‘aanspreekpunt’) via verstrekken van tips & tricks rond specifieke werkbaarheidsknelpunten of de organisatie van gerichte opleidingen rond coachend leiderschap, peter/meterschap, ergonomie, slaaphygiëne, levenskwaliteit...;
- **Begeleidings**opdrachten door het sectorfonds, op basis van de uitbouw van een structurele dienstverlening rond werkbare jobs en loopbanen i.f.v. een (meer) intensieve ondersteuning van bedrijven doorheen een verbeteringstraject.

Naar inhoudelijke invalshoek blijkt dat sectoren vooral (blijven) inzetten op het vertrouwde werkerterrein van HR-professionalisering i.f.v. versterking van leermogelijkheden en competentieontwikkeling. Andere werkbaarheidsthema’s (ploegenarbeid, werk-privé-balans, ergonomie...) worden (nog) niet of minder actief opgenomen als engagement in de sectorconvenants opgenomen en bieden duidelijk nog ‘groeipotentieel’. Inzetten op verdere deskundigheidsontwikkeling en werken aan ‘draagvlak’ om op het volledige werkbaarheidsspectrum verdere stappen vooruit te zetten is een mogelijke target voor de volgende generatie sectorconvenants.

5 Vragen- en debatronde

Bij de vragen- en debatronde nemen een aantal beleidsverantwoordelijken uit de gepresenteerde cases plaats achter de paneltafel: **Greet Moerman**, directeur Sociale Zaken van de werkgeversorganisatie FEVIA; **Koen Dries**, nationaal verantwoordelijke van LBC-NVK; **Sofie Croenen**, raadgever van Vlaams minister van Werk Muyters. **Katrijn Vanderweyden** (SERV-Stichting Innovatie & Arbeid) modereert de bespreking.



Uit de peiling bij de **sociale partners** van de twee voorbeeldsectoren naar de **rationele achter** de uitgestippelde **werkbaarheidsaanpak** blijkt – naast de accentverschillen – ook een gemeenschappelijke verhaallijn te zitten. **Greet Moerman** wijst er op dat na de crisis van 2008 bij werkgevers en vakbonden uit de voedingsnijverheid de bekommernis groeit over de personeelsplanning op de langere termijn en het belang daarbij van werkbaarheid: door (de perceptie van) knelpunten in de jobkwaliteit dreigt enerzijds onvoldoende instroom van jongeren, door de vergrijzing en de opeenvolgende pensioenhervormingen is anderzijds aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid meer dan een vrijblijvende oefening. In die context verwachten bedrijven meer van het sectorfonds dan enkel een opleidingsaanbod en rijpt het inzicht dat de sector ook moet inzetten op bedrijfsadvisering op het terrein van HR en arbeidskwaliteit. Op basis van een open en constructief paritair overleg wordt de IPV-actieradius stap voor stap uitgebreid en komen ook andere werkbaarheidsuitzichten in het vizier: arbeidsorganisatie, werkpostergonomie, ploegenarbeid ...

Koen Dries markeert de ondertekening van ‘het Sociaal Charter’ in 2013 door alle stakeholders binnen de media als het vertrekpunt voor de concrete acties in het kader van het ESF-project ‘werkbaarheid’ en de geplande werknemersbevraging rond psychosociale risico’s in het nieuwe sectorconvenant. De gekende werkbaarheidsknelpunten in de sector (hoge werkdruk, extreem lange werkdagen) leidden niet alleen tot burn-outproblemen en werk-privé-conflicten bij mediaprofessionals, maar zijn ook problematisch voor de mediabedrijven: hoog personeelsverloop, uitstroom van talent, kwaliteitsverlies. Inzetten op werkbaar werk is dus een win-win-operatie voor alle partijen. Typisch voor de mediarte-aanpak is dat men – los van de juridische omschrijving van het werkgebied van het paritair comité en het sectorfonds - alle spelers in het mediaketen wil meenemen in het werkbaarheidsverhaal: de publieke omroep, werknemers uit de socioculturele sector en de podiumkunsten, zelfstandigen...

In antwoord op de in het onderzoek van de Stichting geregistreerde vragen ‘vanop het terrein’ over de **hervormingen van het EAD-beleid** en de toekomstige ondersteuning van werkbaarheidsinitiatieven van sectoren en ondernemingen, brengt **Sofie Croenen** een geruststellende boodschap. De Vlaamse regering en de minister van Werk willen – met het oog op de verhoging van de werkzaamheidsgraad en het langer aan de slag houden van oudere werknemers - inzetten op de benutting van àlle talenten, onafgezien van leeftijd en generatie. Daartoe is het belangrijk dat werknemers zich ook goed voelen op hun werkplek, hun competenties kunnen benutten en ontwikkelen en perspectief krijgen op werkbare loopbaanmogelijkheden. Bedrijven die willen werken aan HR-professionalisering en werkbaarheid zullen vanaf 1 april 2016 via spoor 2 van het vernieuwde EAD-beleid advies kunnen inkopen via de KMO-ondernemingsportefeuille en –groeisubsidie. Voor intermediaire organisaties zoals sociale partners en sectorfondsen biedt de ‘mobiliserende strategie’ van spoor 3 (‘wegwerken van vooroordelen’) kansen om specifieke initiatieven rond werkbaarheid op te starten. Het kader van deze spoor 3-acties wordt in de loop van de komende maanden geoperationaliseerd. Ook de vrijgekomen middelen van het Ervaringsfonds zullen in deze logica – een vraag daarover werd gesteld door **Lander Vander Linden** (ABVV) – benut worden.



Joeri Vannyvel (VIGEZ) peilt bij de sectorpartners naar hun belangstelling voor initiatieven rond ‘gezondheids promotie’ in kader van hun werkbaarheidsaanpak. **Greet Moerman** geeft aan dat - in het licht van de vergrijzingsuitdagingen - de inzet op een gezonde levensstijl een belangrijke maatschappelijke uitdaging is, dat ook bedrijven daarin een steentje kunnen bijdragen en dat ze binnen het IPV-aanbod mogelijkheden ziet voor cursussen en workshops rond gezondheidsmanagement. **Koen Dries** onderschrijft deze visie, maar nuanceert tegelijkertijd: lifestyle-bekommernissen en -acties mogen geen alibi vormen om de structurele aanpak van gezondheidsrisico’s in werksituatie te verwaarlozen.

Yves Bollekens (Fonds voor de Diamantnijverheid) vraagt aandacht voor de specifieke situatie en ook de noodzaak van een aangepaste werkbaarheidsaanpak in **micro-ondernemingen**. Vanuit de mediarte-hoek worden diverse voorbeelden gegeven van de communicatiekanalen en sensibiliseringstools die in de audiovisuele sector specifiek naar deze doelgroep worden ingezet (laagdrempelige folders, input via begeleiders schoolstages, hands on HR-opleidingen...). **Krispijn Yperman** (Horeca Vorming Vlaanderen) wijst er op dat ook sociale secretariaat als partner in werkbaarheidsnetwerk van sectorfondsen een belangrijke rol kunnen vervullen bij ‘elementaire’ HR-advisering van micro-ondernemingen

De vaststelling in het onderzoek van de Stichting dat **externe preventiediensten** slechts in beperkte mate betrokken partij waren bij de ESF-werkbaarheidsprojecten is voor de sectorvertegenwoordigers in het panel niet meteen een verrassing. Externe preventiediensten krijgen - omwille van de vaak administratieve en minder proactieve habitus - in heel wat ondernemingen niet altijd het statuut van bevoorrechte partner bij het vormgeving van het eigen 'people management' toebedeeld. Nochtans wordt zowel in voedingsindustrie (cf. de vaste ploeg private dienstverleners in het werkbaarheidsnetwerk) als in de audiovisuele sector (cf. de uitvoering van de enquête rond psychosociale risico's) geëxperimenteerd met kwaliteitsvolle lange-termijn-partnerships met externe preventiediensten.

Beide sectorvertegenwoordigers kaarten tenslotte de kwestie aan van de (soms moeilijke) **coördinatie** - ook op het vlak van werkbaarheid - tussen **de beleidsinitiatieven van regionale en federale overheden**. **Greet Moerman** breekt daarnaast ook een lans voor een **langere tijdshorizon voor de sectorconvenants**, bijvoorbeeld convenants die parallel lopen met de volledige regeringslegislatuur. **Sofie Croenen** merkt op dat bij het instrument van de sectorconvenants altijd de filosofie gehanteerd is om afstemming te zoeken en vinden met wat er op het federale c.q. sectorale niveau gebeurt. Zo is er een wisselwerking tussen afspraken die gemaakt worden in CAO's en engagementen die worden opgenomen in de sectorconvenants. Deze filosofie kan dus zeker ook toegepast worden op werkbaarheid en de initiatieven die daaromtrent op federaal niveau worden genomen. Al moet er daarbij natuurlijk wel rekening gehouden worden met de timing. De sectorconvenants zijn momenteel afgesloten en de engagementen zijn dus onderhandeld (en dit voor 2 jaar). Dit wil echter niet zeggen dat er tussentijds geen bijkomende initiatieven kunnen genomen worden, o.m. als output van de intervisiemomenten met sectorconsulenten (en andere partners).

SERV-ondervoorzitter **Ann Vermorgen** sluit de debatronde en de open raad af met een viertal reflecties:

- steeds meer sectoren hebben – ook na de addenda – het werkbaarheidsvraagstuk op de agenda staan en zetten voor de komende jaren – onder meer in het kader van de nieuwe sectorconvenants – een breed pallet initiatieven op de rails;
- inzetten op werkbaar werk kan een win-win operatie zijn voor werknemers, bedrijven en de arbeidsmarkt: werknemers blijven met meer goesting (langer) aan de slag, bedrijven kunnen rekenen op gedreven, competente en dus meer productieve medewerkers en de sectorale arbeidsmarkt kan winnen bij een meer duurzame personeelsvoorziening;
- ook de Vlaamse minister van Werk ziet binnen zijn nieuwe beleidsfocus op 'talent' en 'talentrijke bedrijven' werkbaar werk als een belangrijk aandachtspunt. Daarbij is het van belang dat verder worden nagedacht over de vraag welke partners (zoals bijvoorbeeld de externe preventiediensten) kunnen aangesproken worden om het werkbaarheidsbeleid in de toekomst mee vorm te geven. De tijdens de open raad geformuleerde vraag naar afstemming en synergieën tussen federale en regionale werkbaarheidsinitiatieven wordt ter harte genomen;
- binnen de langetermijnvisie van de SERV (Platformtekst 2030, in het interne jargon) blijven de Vlaamse sociale partners de hefboomfunctie van werkbaar werk voor de verhoging van de werkzaamheidsgraad ('meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen') benadrukken. De SERV hoopt hieromtrent met de Vlaamse regering ook doelstellingen te kunnen formuleren.

6 Sprekers en panel

Ann Vermorgen is nationaal secretaris van het ACV en (in 2016) ondervoorzitter van de SERV.

Henk De Jonckheere is directeur van IPV, de sectorale organisatie voor opleiding en personeelsadvies van de voedingsnijverheid.

Jan Vermoesen is directeur van mediarte.be, het sectorfonds voor de audiovisuele media.

Griet Smet is beleidsmedewerker op het departement WSE en coördineert de sectorwerking.

Anne Himpens is themabeheerder 'werkbaarheid' binnen de afdeling 'Duurzame Ontwikkeling en Sociale Economie' van het departement WSE.

Greet Moerman is directeur Sociale Zaken van FEVIA, de werkgeversfederatie van de voedingsnijverheid, en o.m. beheerder van IPV.

Koen Dries is nationaal verantwoordelijke van LBC-NVK en o.m. beheerder van mediarte.be.

Sofie Croenen is raadgever op het kabinet van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters.

Katrijn Vanderweyden is hoofd van de Stichting Innovatie & Arbeid.

Frank Janssens is onderzoeker bij de Stichting Innovatie & Arbeid.