



Vlaams
Parlement

ingediend op **1492** (2017-2018) – Nr. 1
20 februari 2018 (2017-2018)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Axel Ronse

over het actieplan Werkbaar werk
van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Emmily Talpe, Daniëlle Vanwesenbeeck;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Willem-Frederik Schiltz, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzettingen	4
1.1. Toelichting van het actieplan Werkbaar werk	4
1.2. Reactie van de minister	8
2. Bespreking	8
2.1. Opmerkingen en vragen van de leden.....	8
2.2. Antwoorden.....	11
2.3. Replieken.....	12
Gebruikte afkortingen	14
Bijlagen: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 8 februari 2018 een gedachtewisseling over het actieplan Werkbaar werk met Hans Maertens, voorzitter, en Sandra Hellings, medewerkster van de studiedienst van de SERV, en met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.

Het actieplan en de getoonde presentatie zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzettingen

1.1. Toelichting van het actieplan Werkbaar werk

Hans Maertens, voorzitter van de SERV, geeft toelichting bij het actieplan dat door de SERV in november 2017 werd opgesteld. Het actieplan is intussen ook voorgesteld aan de minister van Werk en op een informeel VESOC-overleg op 12 januari 2018. Er lopen nu gesprekken over het actieplan.

Iedereen die werkt, weet dat werkbaar werk een belangrijk onderwerp is. In het Pact 2020 formuleerden de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners de doelstelling om het aandeel werkenden met een kwaliteitsvolle, werkbare job jaarlijks met 0,5 procentpunt te laten stijgen. De ambitie is om in 2020 een werkbaarheidsgraad van 60 percent te bereiken bij de werknemers en 55 percent bij de zelfstandige ondernemers.

Werkbaarheidsmonitor

Om die doelstelling te kunnen opvolgen, meet de SERV sinds 2004 driejaarlijks de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen via een grootschalige schriftelijke enquête. In 2016 werd die afgenomen bij 12.000 werknemers en 2700 zelfstandige ondernemers. Weinig enquêtes hebben een dergelijke representatieve steekproef.

In de enquête wordt de werkbaarheid gemeten aan de hand van vier indicatoren:

- psychische vermoeidheid of werkstress;
- welbevinden in het werk of werkbetrokkenheid en motivatie;
- leermogelijkheden of kansen op blijven en competentieontwikkeling;
- werk-privébalans of de combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven.

De combinatie van deze scores geeft de werkbaarheidsgraad van de Vlaamse arbeidsmarkt weer.

Uit de meting van 2016 blijkt dat de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen is gedaald. Ongeveer de helft van de Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers heeft een werkbare job. Omgekeerd betekent dit dat een op twee werkenden te kampen heeft met een of meerdere werkbaarheidsproblemen. De werkstress blijft een van de grootste aandachtspunten. Enkel op het vlak van de leermogelijkheden is er bij de opeenvolgende metingen sprake van een systematische verbetering.

Actie nodig

Op 31 januari 2017 heeft de SERV kennisgenomen van de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2016. Zowel de werknemers- als de werkgeversorganisaties vonden het tijd om een versnelling hoger te schakelen en een actieplan op te stellen.

Op 29 maart 2017 werd een rondetafelconferentie georganiseerd over werkbaar werk en werkstress. Experts uit binnen- en buitenland deelden hun bevindingen mee over mogelijke oorzaken en oplossingen van werkstress. In juni 2017 volgde een participatie-event rond werkbaar werk. Zestig werknemers en zelfstandige ondernemers deelden hun persoonlijke getuigenissen, voorstellen en ideeën over dit thema. Van juni tot oktober 2017 werd binnen de SERV verder overleg gepleegd tussen de sociale partners.

Dit hele traject heeft geleid tot een actieplan met 32 acties en engagementen. Er zijn acties die ingrijpen op het organisatieniveau, andere voorstellen hebben eerder tot doel om individuen te ondersteunen of te versterken. Het plan werd opgebouwd rond vier werkwoorden: samen met de Vlaamse overheid willen de Vlaamse sociale partners de werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, bedrijven en sectoren 'enthousiasmeren', 'inspireren', 'ondersteunen' en 'versterken'.

Principes

Het actieplan gaat uit van een aantal principes. Een eerste is dat werkbaar werk een gedeelde verantwoordelijkheid is. Dit betekent concreet dat werkgevers en werknemers en zelfstandige ondernemers zich engageren om samen uitvoering te geven aan dit actieplan.

Een tweede principe is dat sommige acties ingrijpen op het organisatieniveau en andere eerder tot doel hebben om individuen zelf te ondersteunen of te versterken.

Er is volgens de SERV geen alleenzalmakende oplossing of aanpak. Er is nood aan een meersporenaanpak en aan werken op maat. Elke sector, elke onderneming, elk individu heeft baat bij een aanpak afgestemd op de eigen noden.

De SERV heeft vooral gekeken naar de Vlaamse hefboomen om te werken aan werkbaar werk. Maar uiteraard is er ook afstemming nodig met de andere beleidsniveaus. Een aantal maatregelen om te werken aan werkbaar werk is federaal.

Drie doelstellingen

Met dit actieplan willen de Vlaamse sociale partners drie doelstellingen bereiken. Ten eerste willen ze blijvend meer kennis rond werkbaar werk opbouwen en deze nog beter ontsluiten en verspreiden. Kennis, feiten en cijfers zijn belangrijk om het debat in zijn juiste context te plaatsen. Het blijft een uitdaging om ze te verzamelen en te ontsluiten.

Ten tweede willen de sociale partners iedereen enthousiasmeren om effectief in te zetten op werkbaar werk.

De belangrijkste doelstelling 'met z'n allen aan de slag' is iedereen tot actie aanzetten. Werkgevers en werknemers, sectoren, vakbonden, regeringen, parlementen en administraties moeten aan de slag om voor werkbaar werk voor de bedrijven en hun medewerkers te zorgen.

Sandra Hellings, SERV-studiedienst, licht toe dat deze drie doelstellingen de kapstok vormen van het actieplan. Dit betekent dat de acties worden geclusterd volgens deze doelstellingen. De spreekster zal een aantal belangrijke acties overlopen.

Kennis blijvend inventariseren en maximaal ontsluiten

De sociale partners vinden het belangrijk dat de kennis over werkbaar werk blijvend wordt geïnventariseerd en verder uitgebouwd, onder andere via het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. Zo zal de Stichting Innovatie & Arbeid, de onderzoeksafdeling binnen de SERV, zelfstandige ondernemers bevragen over de problematiek van werkstress met specifieke focus op de combinatie werk-privé. Uit de Werkbaarheidsmonitor en de rondetafelconferentie blijkt dat de problematiek bij deze doelgroep een zeer specifieke invalshoek vraagt. Verder zal de StIA goede praktijken inzake connectiviteit op de werkvloer in kaart brengen via concrete bedrijfscases uit het binnen- en buitenland.

Naast onderzoek zijn ook overleg en samenwerking belangrijk voor kennisopbouw. De sociale partners zijn vragende partij om binnen de schoot van de SERV op meer structurele wijze in gesprek te gaan met de externe preventiediensten, een belangrijke actor in het verhaal van werkbaarheid.

Dit actieplan bevat zeker niet enkel nieuwe tools of nieuwe instrumenten. De overtuiging is dat bestaande instrumenten soms anders moeten worden ingezet en dat geldt ook voor kennisopbouw. Er is al een schat aan informatie aanwezig maar die kan nog beter worden ontsloten. De praktisch bruikbare kennis moet tot bij zoveel mogelijk werkgevers, werknemers en sectoren geraken. Enkele jaren geleden ontwikkelde de StIA de website www.werkbaarwerk.be. De SERV wil die website verder uitbouwen tot een digitaal platform. Het zou een centraal informatiepunt moeten worden waarop alle relevante informatie over werkbaar werk terug te vinden is. Het gaat dan zowel over wetenschappelijk onderzoek en goede praktijken, als informatie over beleidsmaatregelen en subsidies.

Enthousiasmeren

De tweede doelstelling is enthousiasmeren. Een actieplan is volgens de sociale partners maar een goed plan als het iedereen kan enthousiasmeren om effectief in te zetten op werkbaar werk.

Een wervende communicatiecampagne kan daartoe een goed instrument zijn. Daarbij moet 'werk' op een positieve manier in de kijker worden geplaatst en breed worden gecommuniceerd over het belang van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid. De focus moet liggen op 'wat werkt' – dus op mogelijke oplossingen en op initiatieven die werkgevers, werknemers, zelfstandige ondernemers, sectoren en de overheid zelf kunnen nemen. De Nederlandse campagne 'Week van de stress – duurzame inzetbaarheid' kan hierbij als inspirerend voorbeeld dienen. De campagne loopt sinds 2014 en focust elk jaar gedurende een week op een ander thema. Elk jaar stijgt het aantal werkgevers dat effectief acties onderneemt.

Met z'n allen aan de slag

De laatste doelstelling is iedereen aan de slag krijgen. In eerste instantie gaat het dan om de ondernemingen. De sociale partners willen dat er op het niveau van de ondernemingen en sectoren nog meer wordt ingezet op gerichte en specifieke acties om werkbaar werk te bevorderen.

Om als onderneming te kunnen inschatten welke acties zinvol zijn, is het goed om eerst de werkbaarheid in kaart te brengen. Dit kan via een zogenaamde 'werkbaarheidsscan'. Dit meetinstrument moet dan wel leiden tot concrete acties en daarin zouden ondernemingen moeten worden ondersteund.

Daarom stellen de Vlaamse sociale partners voor om een werkbaarheidsfonds op te richten. Dit nieuwe fonds kan de ondernemingen een financieel duwtje in de rug geven. De sociale partners schuiven hierbij het principe van cofinanciering naar voor, met andere woorden een financiering deels door de Vlaamse overheid, deels door de onderneming of de sector die een actie wil uitrollen. Het is belangrijk dat ondernemingen en sectoren die een actie willen uitrollen ook zelf hun steentje bijdragen. Dit kan het eigenaarschap van de actie alleen maar ten goede komen.

Het werkbaarheidsfonds zou een herkenbaar en aantrekkelijk vehikel moeten zijn, dat vlot en laagdrempelig functioneert en waarbij administratieve lasten worden vermeden voor de werkgevers en zelfstandige ondernemers die een actie willen uitrollen.

Ten tweede moeten ook individuen aan de slag voor meer werkbaar werk. Het is belangrijk dat individuen hun loopbaan zelf actief in handen nemen. Loopbaanbegeleiding is hierbij een van de mogelijke in te zetten tools. Dit instrument werd recent geëvalueerd en hervormd, maar het blijkt dat bepaalde groepen nog te weinig aan bod komen, zoals personen met een arbeidshandicap. Een gerichte campagne zou daaraan kunnen verhelpen. Het is ook belangrijk dat loopbaanbegeleiders voldoende kennis hebben van burn-out en werkstress. Die kennis kan een element zijn van de visie die de loopbaanbegeleidingscentra moeten uittekenen.

Ook leidinggevendenden moeten worden ondersteund. Zowel uit de werkbaarheidsstudie, de rondetafelconferentie met experts en het participatie-event bleek dat een goede ondersteuning van de directe leidinggevende cruciaal is voor werkbaar werk. Vandaag wordt erg veel belang gehecht aan een coachende en waarderende leiderschapsstijl. De sociale partners nemen het engagement om in hun interne werking en hun netwerk- en vormingssessies dit element meer aan bod te laten komen. Ook wordt de suggestie gedaan om een specifieke ESF-oproep te lanceren rond coachend leidinggeven.

Tot slot moet ook de overheid aan de slag. De sociale partners vragen de Vlaamse overheid om nog meer in te zetten op flankerend beleid om de combinatie werk en privé te ondersteunen en beter beheersbaar te maken. In het actieplan wordt er gefocust op kwaliteitsvolle kinderopvang en duurzaam woon-werkverkeer. Belangrijk is dat er, zoals vooropgesteld in het decreet van 20 april 2012 houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters, in voldoende kwaliteitsvolle en betaalbare opvangplaatsen wordt voorzien en dit binnen een redelijke afstand. Hetzelfde engagement wordt gevraagd voor de buitenschoolse opvang, zodat ook kinderen in de basisschool op een kwaliteitsvolle manier van opvang en vrije tijd kunnen genieten. De conceptnota over buitenschoolse kinderopvang (*Parl.St.* VI.Parl. 2015-16, nr. 604/1) is een goede aanzet, maar er is nood aan een multidisciplinair debat waarbij naast Onderwijs en Welzijn ook Jeugd en Cultuur worden betrokken. De beschikbare infrastructuur moet breed worden ingezet en ook hier zou er een decretaal engagement moeten zijn.

Ook het uittekenen van een duurzaam woon-werkverkeerbeleid is belangrijk. Zo vragen de sociale partners de Vlaamse Regering goed na te denken over de invulling van de slimme kilometerheffing en bij de concretisering van de basisbereikbaarheid maximaal in te zetten op de bereikbaarheid van bedrijven. Het Pendelfonds moet nog meer en efficiënter worden ingezet als een instrument ter verduurzaming van het woon-werkverkeer. Dit vergt een strategische denkoefening waarbij de sociale partners graag willen worden betrokken.

Samenwerken met Vlaamse Regering

Hans Maertens merkt op dat het actieplan zelf nog meer acties bevat. Het plan is gedragen en werd goedgekeurd door alle SERV-partners. Het werd voorgesteld aan de minister van Werk en Economie en op 12 januari 2018 toegelicht op een informele VESOC-vergadering. Intussen lopen er contacten met de diverse kabinetten om in een tripartiteoverleg te bekijken hoe uitvoering aan het plan kan worden gegeven. Diverse beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid zijn daarbij betrokken: in de eerste plaats Werk, maar ook Onderwijs, Welzijn en Mobiliteit.

De Vlaamse sociale partners zijn ervan overtuigd dat ze een forse stap vooruit kunnen zetten in werkbaar werk indien in 2018 uitvoering kan worden gegeven aan de 32 acties. Ze kijken uit naar de reacties van de Vlaamse Regering en van de commissie.

1.2. Reactie van de minister

Minister *Philippe Muyters* herinnert aan zijn eerdere antwoord op vragen om uitleg over het actieplan Werkbaar werk in de commissievergadering van 11 januari 2018 (*Parl.St.* VI.Parl. 2017-18, nr. C90). Daarin heeft hij een eerste reactie gegeven op het actieplan.

Zoals al vermeld, werd het actieplan intussen ook besproken op de informele VESOC-vergadering van 12 januari 2018 en dat in aanwezigheid van alle betrokken ministers. Op die vergadering werden er afspraken gemaakt. Ten eerste is het de intentie van de Vlaamse Regering en de sociale partners om hierover een tripartietakkoord te sluiten, dus een akkoord met de werkgeversorganisaties, de werknemersorganisaties en de regering. Een tweede afspraak is dat de betrokken ministers in gesprek zullen gaan met de sociale partners over de voorgestelde acties. Dit moet toelaten meer achtergrondinformatie te krijgen over de voorgestelde maatregelen. De vier betrokken ministers (Werk, Onderwijs, Welzijn en Mobiliteit) hebben die eerste gesprekken al afgerond voor het krokusreces van 2018. De ministers bereiden nu een gezamenlijke reactie voor op het actieplan van de SERV. Op basis daarvan wordt in dialoog gegaan met de sociale partners om uiteindelijk een tripartietakkoord te bereiken. Die werkwijze werd overigens ook gevolgd voor het akkoord over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers.

De minister wil het akkoord over werkbaar werk zo snel mogelijk bereiken, maar wil zich niet vastpinnen op een concrete timing. Pas na de reactie van de sociale partners op het standpunt van de regering zal blijken hoeveel tijd er nodig is om tot een akkoord te komen.

2. Bespreking

2.1. Opmerkingen en vragen van de leden

Axel Ronse vindt het bijzonder belangrijk dat de Vlaamse sociale partners zelf een actieplan hebben uitgewerkt. Het kan ervoor zorgen dat mensen liever en langer aan het werk zullen gaan. Werkbaar werk kan ook zorgen voor meer rendement en productiviteit op de arbeidsvloer.

Het lid is enthousiast over de grote lijnen van het plan. Een aantal acties zijn klassiek en voorspelbaar, maar dat is op zich geen slechte zaak. Het zal vooral van de uitvoering afhangen. Die moet toelaten de knelpunten die uit de werkbaarheidsenquête naar voren komen aan te pakken. Om tot een goede uitvoering te komen, stellen de sociale partners een werkbaarheidsfonds voor.

Hoe zien de sociale partners dit concreet? Zou het fonds naast de bestaande instrumenten, zoals de loopbaanbegeleiding en de kmo-portefeuille, komen of worden die daarin meegenomen? Hoe zal het fonds worden gefinancierd? Komt er een cofinanciering van het bedrijfsleven?

Er worden maatregelen voorgesteld om het woon-werkverkeer te verduurzamen. Maakt het stimuleren van thuiswerk daarvan deel uit? Axel Ronse meent dat er nog heel wat marge tot uitbreiding daarvan is.

Het lid verwijst naar de lezing die Peter Hinssen recent gaf in het Vlaams Parlement onder de titel 'The Day After Tomorrow' en naar de gedachtewisseling met de SERV over de transitie naar een digitale samenleving en de arbeidsmarkt van de toekomst (*Parl.St.* VI.Parl. 2017-18, nr. 1479/1). De digitalisering, die nu volop aan de gang is, heeft een impact op het gevoel van werkbaar werk. Komt dit aan bod in het actieplan?

De sociale partners pleiten voor een behoeftedekkend en kwaliteitsvol aanbod inzake kinderopvang. Wat wordt dan extra verwacht op dit vlak?

Axel Ronse besluit dat iedereen achter dit plan kan staan. Alle onderdelen die erin zouden moeten zitten, staan er ook effectief in. Maar nu moet naar de uitvoering worden gekeken.

Imade Annouri sluit zich aan bij de vorige spreker. Het thema werkbaar werk kwam al meermaals aan bod in de commissie en dat is te verklaren door het belang dat iedereen hecht aan dit thema. Stress en burn-out hebben een grote impact op de arbeidsmarkt en de samenleving. Vroeger dacht men dat dit problemen waren van werknemers die al een lange loopbaan achter de rug hadden, nu stelt men vast dat ook jonge mensen met een burn-out kampen. Het is dan ook positief dat de sociale partners in actie zijn gekomen na de alarmerende cijfers van de laatste Werkbaarheidsmonitor. De Groenfractie staat achter de grote lijnen van het actieplan en deelt het enthousiasme daarover.

Het lid staat achter het principe van gedeelde verantwoordelijkheid en begrijpt dat er nood is aan ondersteuning. Maar wat wordt bedoeld met de stelling dat individuen ook zichzelf moeten ondersteunen? Betekent dit dat de individuele werknemer zelf aan de alarmbel moet durven trekken en bijvoorbeeld zelf het initiatief moet nemen om een opleiding te volgen?

In eerdere discussies in de commissies werd vaak gewezen op het feit dat stress een breder maatschappelijk probleem is en niet enkel op de arbeidsvloer voorkomt. In hoeverre wordt ook rekening gehouden met problemen die niet werkgerelateerd zijn maar die mensen wel meebrengen naar hun werkplek? De werkplek kan ook een plaats zijn waar de werknemer gecoacht wordt om die andere elementen te neutraliseren.

De sociale partners willen een digitaal platform uitbouwen. Het lid kan zich voorstellen dat de vragen zeer divers zullen zijn. Zo zal de problematiek anders zijn voor een kleine dan voor een grote werkgever. De arbeidsmarkt is zelf ook heel divers. In hoeverre kan één digitaal platform alle vragen beantwoorden en een overzicht bieden van alle mogelijke maatregelen?

Imade Annouri is erg enthousiast over het voorstel van de werkbaarheidsscan. Hij heeft in het verleden vaak aangedrongen op ruimere maatregelen dan de Werkbaarheidsmonitor. Kunnen de scans op sectorniveau gebeuren? Hoe zal het werkbaarheidsfonds er concreet uitzien? Kan de minister hierin een rol spelen?

Het is inderdaad belangrijk dat ook de leidinggevenden worden ondersteund. In de praktijk blijkt dat het voor mensen belangrijk is dat ze bij hun leidinggevende terecht kunnen indien er problemen zijn.

De sociale partners pleiten terecht voor een flankerend beleid. Ook de Groen-fractie vindt dat harder moet worden ingezet op kwaliteitsvolle kinderopvang en duurzame mobiliteit. Telewerk lijkt inderdaad te ontbreken in het actieplan, terwijl het een effect kan hebben op het welzijn van de werknemers en ook kan bijdragen tot het oplossen van het mobiliteitsprobleem.

Grete Remen is als zelfstandige ondernemer verheugd over de aandacht die de sociale partners besteden aan de problematiek van werkstress bij deze categorie. Indien de ondernemers zich goed voelen in hun vel, zullen ze ook minder stress overdragen op hun werknemers. De enquête werd in 2016 ook bij 2700 zelfstandige ondernemers afgenomen en in 2019 komt er een nieuwe editie van de Werkbaarheidsmonitor. Zijn er ook tussentijdse resultaten beschikbaar over de stress bij zelfstandige ondernemers?

De ambitie in het Pact 2020 is om tegen 2020 een werkbaarheidsgraad van 60 percent te bereiken bij de werknemers en 55 percent bij de zelfstandige ondernemers. Waarom ligt die doelstelling lager voor zelfstandige ondernemers? Welke extra inspanningen kan Vlaanderen nog doen om die werkbaarheidsgraad te bereiken?

Het punt van connectiviteit op de werkvloer werd aangehaald. In de Franse scholen worden smartphones vanaf volgend schooljaar verboden. Wat is het standpunt van de SERV inzake het gebruik van multimedia op de werkvloer en mailverkeer na de werkuren? Kwamen de positieve en negatieve ervaringen hiermee aan bod in de voorbereidende gesprekken?

Het lid las in het plan ook over de bijdrage die technologische innovaties kunnen leveren om tot meer werkbaar werk te komen. Er komt onderzoek over dit onderwerp. De digitalisering biedt tal van kansen, maar brengt ook gevaren met zich mee. Werknemers zijn bang om hun job te verliezen en werkgevers vinden dat het soms te snel gaat en dat veroorzaakt stress. Wordt ook aandacht besteed aan de potentiële werkstress die digitalisering met zich meebrengt?

Grete Remen verwijst naar het boek 'Goestingarchitecten' van Mieke Van Gramberen, algemeen directeur van Flanders Synergy. Die instelling promoot innovaties op het vlak van arbeidsorganisatie in Vlaamse bedrijven en overheidsinstellingen. De auteur pleit voor inspirerende organisaties in plaats van dwingende organisaties. In een inspirerend organisatiemodel leert de werknemer managen en is hij verantwoordelijk voor zijn eigen werk. Dat kan niet alleen leiden tot economisch succes maar ook tot werknemers die wendbaarder zijn en langer willen werken. Is er hierover een samenwerking tussen de SERV en Flanders Synergy? Wat is de visie over het nieuwe model van inspirerende organisaties? Werden al initiatieven genomen die inzetten op deze evolutie?

Het actieplan maakt ook melding van een proefproject inzake coaching van bedrijven om de gezondheid van werknemers te bevorderen. Dit proefproject loopt tot einde 2019 en focust vooral op kleine ondernemingen, waarvan wordt verwacht dat ze minder geneigd zijn een gezondheidsbeleid uit te stippelen. De SERV vraagt dit grondig te evalueren en te versnellen. Minder ziekteverzuim is niet alleen goed voor de organisatie maar ook voor de werknemers. Het inschakelen van coaches kan volgens Grete Remen echter wel leiden tot extra administratie voor de kleine ondernemingen. Bovendien worden ze ook ingezet tijdens de werkuren. Zal de werkstress van de ondernemer die een beroep doet op deze gezondheidscoaches niet toenemen wanneer hij wordt geconfronteerd

met het verlies van werktijd en de toename van administratieve formaliteiten? Kan niet worden ingezet op een eenvoudig systeem dat minder stress voor de werkgever veroorzaakt?

Miranda Van Eetvelde vindt dat in de problematiek van werkbaar werk kennis en goede praktijken van cruciaal belang zijn. Kan iets meer uitleg worden gegeven over de initiatieven die in Nederland worden genomen om de werkgevers te enthousiasmeren? Zijn er goede voorbeelden in andere landen?

Technologische innovatie kan een grote rol spelen. Zijn er voorbeelden van innovaties die vandaag al implementeerbaar zijn?

Werkbaar werk is volgens *Miranda Van Eetvelde* niet enkel een zaak van oudere werknemers. Ook jonge werknemers moeten een leefbare job hebben. Zijn er specifieke acties voor de verschillende leeftijdscategorieën?

2.2. Antwoorden

Hans Maertens dankt de commissieleden voor hun appreciatie voor het geleverde werk. Het verwondert hem dat er geen enkele vraag werd gesteld over de aangekondigde campagne, terwijl over campagnes meestal kritische vragen worden gesteld in het parlement. Er lopen nu enkele goede programma's op Vlaamse zenders, zoals 'Leeuwenkuil' en 'Durven falen', die een positief beeld ophangen van ondernemen. Een dergelijk programma of een gelijkaardige campagne over werkbaar werk zal middelen vergen, maar kan bijdragen tot een positief beeld, een beeld van 'werken is plezierig'. Er is genoeg talent om een dergelijke campagne te ontwerpen.

Het voorstel van een werkbaarheidsfonds is gegroeid uit de idee dat het uitvoeren van werkbaarheidsscans moet worden gestimuleerd, zowel in grote als kleine ondernemingen. Het werkbaarheidsfonds kan de uitvoering daarvan ondersteunen, maar het blijft een gedeelde verantwoordelijkheid. De sociale partners pleiten daarom ook voor een gedeelde financiering, op fiftyfiftybasis. De overheid kan een stimulans geven om de scan toch uit te voeren bij kmo's die dat anders niet zouden doen. De bedoeling is ook dat de scan leidt tot concrete acties en concrete maatregelen. Het mag niet beperkt blijven tot een weerkerende peiling.

Het actieplan doet geen uitspraak over waar dit fonds moet worden ondergebracht. Het moet wel zo efficiënt en effectief mogelijk werken en er hoeft dus geen extra administratieve dienst te worden opgericht. Eventueel kan dat door aan te sluiten bij bestaande instrumenten en procedures. Wat telt is dat de werkgevers een duwtje in de rug krijgen om de werkbaarheidsscan uit te voeren.

Er kan zeker meer worden ingezet op thuiswerk en daarvoor is er ook aandacht in het actieplan. Maar voor een aantal bedrijven is dit geen oplossing, in de productiebedrijven bijvoorbeeld is thuiswerk niet aan de orde. Niet alle jobs zijn administratieve jobs waarin thuiswerk een of twee dagen per week mogelijk is. Thuiswerk kan volgens de spreker een beperkte bijdrage leveren tot meer werkbaar werk.

In de Werkbaarheidsmonitor wordt niet gepeild naar vormen van stress die niet gerelateerd zijn aan de werkvloer. Uiteraard weten de sociale partners dat er ook familiale stress is, stress over de kinderen, de vakantie enzovoort maar zij leggen zich toe op stress op de werkvloer. In het ruimere onderzoek en kennisvergaring kunnen deze oorzaken van stress wel aan bod komen.

De coaching van leidinggevenden is volgens Hans Maertens toch een nieuw element in het actieplan. Uit de voorbereidende gesprekken bleek dat leidinggevenden oorzaak van stress kunnen zijn maar er ook de gevolgen van dragen. De Vlaming heeft het ook vaak moeilijk met leiding geven en daarom zijn coaching en opleiding belangrijk.

Dat voor werknemers een andere werkbaarheidsgraad wordt vooropgesteld dan voor zelfstandige ondernemers heeft vooral een methodologische oorzaak. Er geldt een ander referentiepunt. Met het meer eenvormig maken van de statuten kan uiteraard naar dezelfde werkbaarheidsgraad worden gestreefd.

Inzake connectiviteit en deconnectiviteit kreeg de Stichting Innovatie & Arbeid de opdracht de impact en goede praktijken in kaart brengen via concrete bedrijfsca-ses uit het binnen- en buitenland. Nu is er geen consensus over waar het probleem precies ligt. Voor de ene medewerker is het krijgen van een mail 's avonds na de werkuren een zware belasting, voor een andere medewerker kan het een opluchting zijn omdat hij 's anderendaags de mail niet meer hoeft te beantwoorden. Een bepaalde mate van deconnectiviteit lijkt Hans Maertens logisch, maar welke vorm die precies moet aannemen, is voor de sociale partners nog niet duidelijk.

Uit het actieplan blijkt een grote voorkeur voor een innovatieve arbeidsorganisa-tie. Zowel de vakbonden als de werkgevers geloven sterk in de mogelijkheid tot het herdenken van de arbeidsorganisatie. Er zijn daarover intensieve contacten geweest met Flanders Synergy, dat over veel expertise op dit domein beschikt, en die contacten zullen worden voortgezet.

De sociale partners vragen inderdaad om het proefproject inzake de coaching van bedrijven op het vlak van gezondheidszorg te evalueren. Hans Maertens deelt het standpunt dat een gezondheidscoach niet mag leiden tot meer stress voor de ondernemer. Het gaat om investeren op lange termijn, maar dat gebeurt best zo eenvoudig mogelijk.

In het actieplan wordt geen onderscheid gemaakt tussen jonge en oude werknemers, maar bij de flankerende maatregelen is dat onrechtstreeks wel het geval. Een kwaliteitsvolle kinderopvang is vooral een probleem voor jongere werknemers.

Sandra Hellings, studiedienst SERV, vult aan dat er inzake kinderopvang in het actieplan een onderscheid wordt gemaakt tussen kinderopvang voor baby's en peuters en de opvang van lagereschoolkinderen. Er wordt gevraagd dat er voor baby's en peuters een behoeftedekkend aanbod is, voldoende plaatsen dus, en dat maakt een goede monitoring noodzakelijk. Er wordt ook bijzondere aandacht gevraagd voor de werkbaarheid van de begeleiders zelf. Voor de schoolkinderen is er nog geen decretaal kader maar al wel een conceptnota. In het overleg werd een breed beleidsdebat daarover gevraagd. In het advies over de conceptnota over de opvang van schoolkinderen zegt de SERV dat de nota een goede basis is, maar dat er nog veel moet worden geconcretiseerd. Er is bijvoorbeeld nog geen goede omschrijving van de begrippen vrije tijd en opvang. Het is ook niet duidelijk wat de regie- en de actorrol van de lokale besturen precies inhouden. De sociale partners pleiten voorts voor een brede inzet van de infrastructuur waar de opvang kan plaatsvinden.

2.3. Replieken

Axel Ronse herhaalt dat het actieplan goede en concrete voorstellen bevat en dat het nu op de uitvoering daarvan aankomt. Telkens de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor worden gepubliceerd, krijgt de minister kritiek omdat de

werkbaarheidsgraad in Vlaanderen onvoldoende hoog ligt. Zowel de politiek als de sociale partners moeten zich echter bewust zijn van de limieten waarop ze botsen, de maakbaarheid van werkbaar werk is beperkt. Het probleem zal vooral op microniveau moeten worden aangepakt. Het lid gelooft wel in het instrument van de werkbaarheidsscan en een campagne daaromtrent. Zijn er in Vlaanderen voldoende professionals om kwalitatieve scans uit te voeren en om de werkgevers daarvan te overtuigen?

Imade Annouri heeft inderdaad de aangekondigde campagne niet in vraag gesteld. Vaak is de kritiek dat een campagne de enige maatregel is, maar hier zou ze gepaard gaan met diverse andere maatregelen. Voor het lid kan ze daarom zeker een meerwaarde hebben.

De Groenfractie heeft al enkele keren gepleit voor het gebruik van de Work Ability Index. Die kan misschien als inspiratie dienen bij het ontwikkelen van de werkbaarheidsscan.

De digitalisering en de technologische ontwikkeling bieden zeker mogelijkheden voor de toekomst, ook voor productiebedrijven. *Imade Annouri* geeft als voorbeeld de ontwikkeling van exoskeletons, die de druk op de rug voor werknemers kan wegnemen en hen kan ondersteunen bij assemblagetaken. Wordt de technologische ontwikkeling ook als speerpunt meegenomen in het actieplan Werkbaar werk?

Hans Maertens meent dat er aan de universiteiten en de Stichting Innovatie & Arbeid voldoende kennis is om een werkbaarheidsscan te ontwikkelen. Ook het Departement WSE is ermee bezig. Via de StIA zal de SERV proberen tot een soort consensus te komen over een scan die wetenschappelijk verantwoord is maar ook praktisch haalbaar en bruikbaar is voor de bedrijven.

Inzake de mogelijkheden van digitalisering wijst de spreker op de visienota van de SERV over de transitie naar een digitale samenleving, die al eerder in de commissie ter sprake kwam. De SERV wil binnen een paar maanden met een actieplan daarover naar buiten treden.

Minister *Philippe Muyters* merkt op dat de sociale partners geen voorstander waren van het gebruik van de Work Ability Index. Wat betreft de beschikbaarheid van werkbaarheidsscans merkt de minister nog op dat er tientallen private initiatieven bestaan. Het kan niet de bedoeling zijn in de plaats van de private markt te treden.

Jos LANTMEETERS,
voorzitter

Axel RONSE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ESF	Europees Sociaal Fonds
kmo	kleine of middelgrote onderneming
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
StIA	Stichting Innovatie en Arbeid
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)