

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 386

van **ALLESSIA CLAES**

datum: 17 februari 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Werkbaarheidsfonds - Stand van zaken

De sociale partners die in het paritair comité 322.01 voor dienstencheques zetelen, hebben in april 2016 een sectoraal akkoord gesloten waarin ze een overeenkomst bereikten over de invoering van een Werkbaarheidsfonds.

Dit fonds werd ingevoerd om, gedurende een periode van twee jaar, een hefboomeffect teweeg te brengen in het beleid inzake werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Er werden ingezet op vijf domeinen: coaching, welzijn, een campagne bestemd voor het grote publiek, sensibilisering en opleiding en de toekenning van een sectorale aanmoedigingspremie.

1. Hoe evalueert de minister het Werkbaarheidsfonds?
2. Wat waren de knelpunten en de goede praktijken? Hoe zullen deze worden verwerkt in de toekomst?
3. Hoe worden de middelen verder ingezet?
4. Welke doelstellingen ziet de minister nog in de toekomst voor het Werkbaarheidsfonds?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 386 van 17 februari 2020

van **ALLESSIA CLAES**

1+3. Het Werkbaarheidsfonds is een initiatief van de sector zelf. Het is ingebed in het sectorfonds VORMDC van paritair comité 322.01. De formele evaluatie van dit initiatief gebeurt door hen. De sector beslist volledig autonoom over de aanwending van de sectorale middelen en over de concrete doelstellingen van dit instrument.

Ik apprecieer wel ten volle alle initiatieven van de sector of bedrijven om de werkbaarheid en een duurzaam loopbaanbeleid te stimuleren. De job van dienstenchequewerknemer is een fysiek uitdagende job die veel vaardigheden en de nodige flexibiliteit vereist. Ik denk bijvoorbeeld aan het autonoom werken bij meerdere klanten in wisselende omgevingen met verschillende verwachtingen. Willen we aan de nog steeds stijgende vraag van de gebruikers kunnen voldoen, dan moeten we verder investeren in kwalitatieve jobs en in duurzame loopbanen voor de dienstenchequewerknemers.

Het Werkbaarheidsfonds reikt vandaag al een aantal handvaten aan om duurzame loopbanen in de dienstenchequesector te ondersteunen: een werkbaarheidsscan voor de bedrijven, coaching van huishoudhulpen door 45+ coaches; het houden van Management Days (twee opleidingsdagen voor leidinggevenden rond het werkbaarheidsbeleid); toekenning van een eigen aanvullende sectorale aanmoedigingspremie bovenop tijdscrediet en thematisch verlof en tenslotte een campagne gericht op sensibilisering van de actoren van de erkende dienstencheque-onderneming.

2. De sectorconvenanten zijn een instrument om de sectorale initiatieven te stimuleren en op te volgen. Ook de dienstenchequesector heeft een sectorconvenant die loopt voor 2019-2020. Via de verplichte rapportering kan ik een vinger aan de pols houden over de initiatieven die in de sector worden genomen. Op basis van deze rapporteringen krijg ik als minister een inzicht in de goede praktijken in de sector.

De ontwikkeling van een werkbaarheidsscan stelt de bedrijven in staat om een zicht te krijgen op hun huidig beleid op vlak van werkbaarheid om dit vervolgens waar nodig bij te sturen. Elementen die in zo een werkbaarheidsscan aan bod komen zijn onthaal, begeleiding, evaluatie, opleiding, retentie maar ook uitdiensttreding. De sector wil deze scan uitrollen in alle bedrijven. Zo werden er in gedurende 2018-2019 56 werkbaarheidsscans afgenomen. De scan moest worden aangepast naar de vernieuwde GDPR-regelgeving.

Een andere goed praktijk is het stimuleren van jobcoaching. In het kader van het Werkbaarheidsfonds werden er 133 extra 45+ coaches gevormd voor 54 Vlaamse ondernemingen. Deze nieuw opgeleide coaches hebben in de loop van 2018-2019 hun collega-huishoudhulpen kunnen begeleiden op de werkvloer door middel van coaching-trajecten van maximaal 12 uur. Op heden zijn er 449 coaching trajecten geregistreerd. Bijkomend werd in 2019 gestart met een verdiepingsopleiding voor bestaande coaches en kregen 55 coaches een bijscholing.

Nog een andere goed praktijk is vorming en sensibilisering van het management in de dienstenchequebedrijven. Zo werd er in 2019 geïnvesteerd in opleidingen rond het thema Werkbaar Werk voor het management via 3 Management Days. Hierop konden bedrijfsleiders, preventieadviseurs en HR-verantwoordelijke van ideeën wisselen. Binnen dit concept nodigt de sector telkens een spreker uit rond het thema Werkbaar

Werk en zetten ze een 15-tal bedrijfsleiders, HR managers, preventieadviseurs samen rond de tafel.

Tenslotte voert de DC sector ook brede campagnes, zoals in 2018 een sensibiliseringscampagne voor bedrijven, huishoudhulp en klanten van huishoudhulp rond de gevaren van passief roken. Samen met Gezond Leven en Kom op tegen kanker werden 3 verschillende informatiebrochures, een website en een animatiefilm gemaakt. Op heden werden bijna 10.000 folders verspreid naar bedrijven en vakbonden en meer dan 11.000 folders bij de klant. In het voorjaar 2019 werd gestart met een campagne gericht naar de gebruikers van dienstencheques onder de naam "Ik toon respect". Werkbaarheid van de job komt in het gedrang wanneer de gebruiker de werknemer onvoldoende ondersteunt (bv met de juiste materialen), onrealistische verwachtingen koestert of weinig respectvol communiceert. Dat ook de gebruikers worden meegenomen in de inspanningen rond werkbaar werk is positief. Ook zij hebben een verantwoordelijkheid om de job van dienstenchequewerknemers werkbaar te houden.

4. Werkbaar werk is een gedeelde verantwoordelijkheid van actoren op verschillende niveaus: werkgevers, werknemers, zelfstandige ondernemers, sectoren en de overheid. Deze gedeelde verantwoordelijkheid vindt ook zijn neerslag in het Actieplan werkbaar werk: "Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk". De Vlaamse regering en Vlaamse sociale partners zetten hierin samen hun schouders onder meer werkbaar werk. Via dit gezamenlijk gedragen actieplan plaatsen we het thema werkbaar werk verder op de agenda en inspireren en ondersteunen we werkgevers, werknemers, zelfstandig ondernemers, ondernemingen, organisaties en sectoren. Het Werkbaarheidsfonds kan in dit kader gezien worden als het initiatief van de dienstenchequesector om invulling te geven aan zijn verantwoordelijkheid op dat vlak.

Ik zal initiatieven rond werkbaar werk vanuit de sectoren verder blijven ondersteunen via de sectorconvenanten. De sectorconvenanten zijn in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid een sturend en stimulerend instrument om een duurzaam en werkbaar loopbaanbeleid uit te bouwen binnen de bedrijven. Werkbaar werk zal ook in de nieuwe generatie sectorconvenants een belangrijk thema zijn waar rond we sectoren, ook de dienstenchequesector, aan zet brengen. De nieuwe sectorconvenanten worden momenteel voorbereid en zullen ingaan op 1 januari 2021.