

# Vorming 360°



VORMING OP AFSTAND

MEI 2020

## DEEL 5

# Module 'Omgaan met syndicale werkdruk'

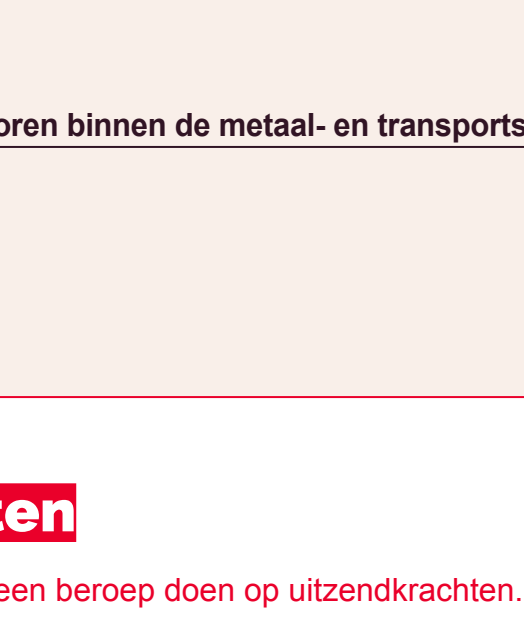
Met deze module willen we iedere delegatie aan het front ondersteunen met praktische tips, tricks en tools om te gaan met hoge syndicale werkdruk. Dit is het vijfde deel van deze zesdelige vormingsmodule.

WAT IS VORMING 360°

## 1 Opstart en verwachtingen — Flex or not? (vervolg)

Werkgevers willen bij de heropstart van de industrie vermoedelijk inzetten op flexibilisering. In de vorige les van deze module gingen we daarom verder in op het thema flexibiliteit, met een focus op mutaties en overuren.

Vandaag breien we daar het tweede deel aan vast: de uitbreiding van uren en uitzendkrachten en jobstudenten.



### Uitbreiding van overuren

Sinds de [wet-Peeters \(2017\)](#) kan een werknemer in overleg met de werkgever 100 vrijwillige overuren presteren. In 2019 werd dit aantal uitgebreid tot 120 overuren.

Het verschil met gewone overuren?

- Gewone overuren kunnen enkel toegestaan worden in uitzonderlijke omstandigheden om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk of overmacht.
- De vrijwillige overuren geven nooit aanleiding tot inhaalrust, maar worden altijd uitbetaald: met een toeslag van 50 % (arbeid op week- of zaterdagdagen) of van 100 % (overuren op zon- of feestdagen).

Binnen de **essentiële sectoren** wordt voor de periode van 1 april 2020 tot 30 juni 2020 het aantal vrijwillige overuren opgetrokken van 120 naar 220 uren. Daarvan zijn 120 overuren vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing, maar ze geven GEEN aanleiding tot de overurentoeslag van 50 % of 100 %. De grens van 48u/week blijft wel tellen.

Voorbeelden van essentiële sectoren binnen de metaal- en transportsectoren (op 28 april 2020).



### Uitzendkrachten

De werkgever wil (opnieuw) een beroep doen op uitzendkrachten.

Stel jezelf dan deze vragen:

- Om welke reden wil de werkgever met uitzendkrachten werken en niet met andere (tijdelijke - vaste) contracten?
- Wat is de duur van de uitzendcontracten?
- Wie gaat hen opleiden?
- Voor welke functie worden zij ingeschakeld?

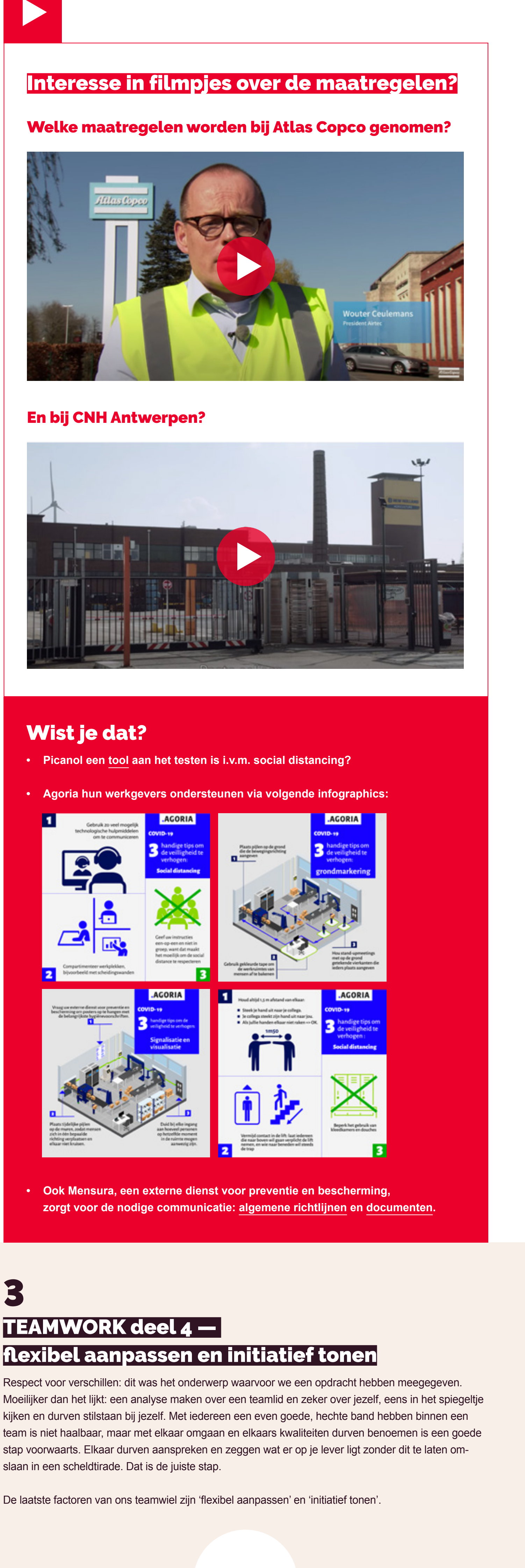
En informeer je over de [rechten van de uitzendkracht!](#)

### Jobstudenten

Jobstudenten kunnen ingezet worden om de door de coronacrisis verhoogde werkdruk in sectoren te helpen verlichten. De regering heeft beslist om in het eerste kwartaal van RSZ en bedrijfsvoorheffing, maar ze geven GEEN aanleiding tot de overurentoeslag van 50 % of 100 %. De grens van 475 uren per jaar.

Dit geldt voor alle studenten ongeacht de sector waarin ze tewerkgesteld worden. Ook voor studenten van wie het contingent al opgebruikt is in het eerste kwartaal of zal opgebruikt zijn door voorziene werkprestaties in het derde of vierde kwartaal. Voor al deze jobstudenten geldt: voor al de uren die ze presteren in het tweede kwartaal 2020 kan toch de **solidariteitsbijdrage van 2,71 % toegepast worden in plaats van de gewone bijdragen**.

Meer weten over jobstudenten? [Klik dan hier](#).



## 2 Corona — best practices

We gaven in deze module al wat materiaal mee waarmee jullie echt in de praktijk aan de slag zijn gegaan.

Zo hebben we in onze Vorming 360° deel 1 jullie een [checklist](#) meegegeven van de FOD WASO met betrekking tot de coronamaatregelen. In het vierde deel hebben we jullie verwezen naar de [generieke gids van de overheid](#).

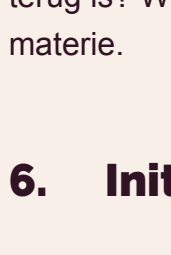
In deel 2 hebben we jullie een [checklist](#) bezorgd om mee rekening te houden in het CPBW, de OR en SA.

Hierbij werd ook een oproep gedaan aan onze lezers om ons op de hoogte te houden over jullie opstart en de maatregelen die jullie hebben kunnen verwezenlijken door in overleg te gaan met de werkgever. Dat hebben jullie ook massaal gedaan. We maakten van alle bijdragen een oplijsting met maatregelen die verder gaan dan het gekende anderhalvemeteren en de zaligmakende handzeep. Onze syndicale collega's die er alleen voor staan, of een kleine syndicale kern hebben of die gewoon inspiratie kunnen gebruiken kunnen hiervan gebruik maken. Plaats interessante ideeën op de agenda bij de werkgever. "Waarom kan het elders en bij ons niet?"

Goede praktijken bij de syndicale collega's van **ABVV-Metaal en BTB**

Specifieke maatregelen voor bussen

Specifieke maatregelen voor taxibedrijven

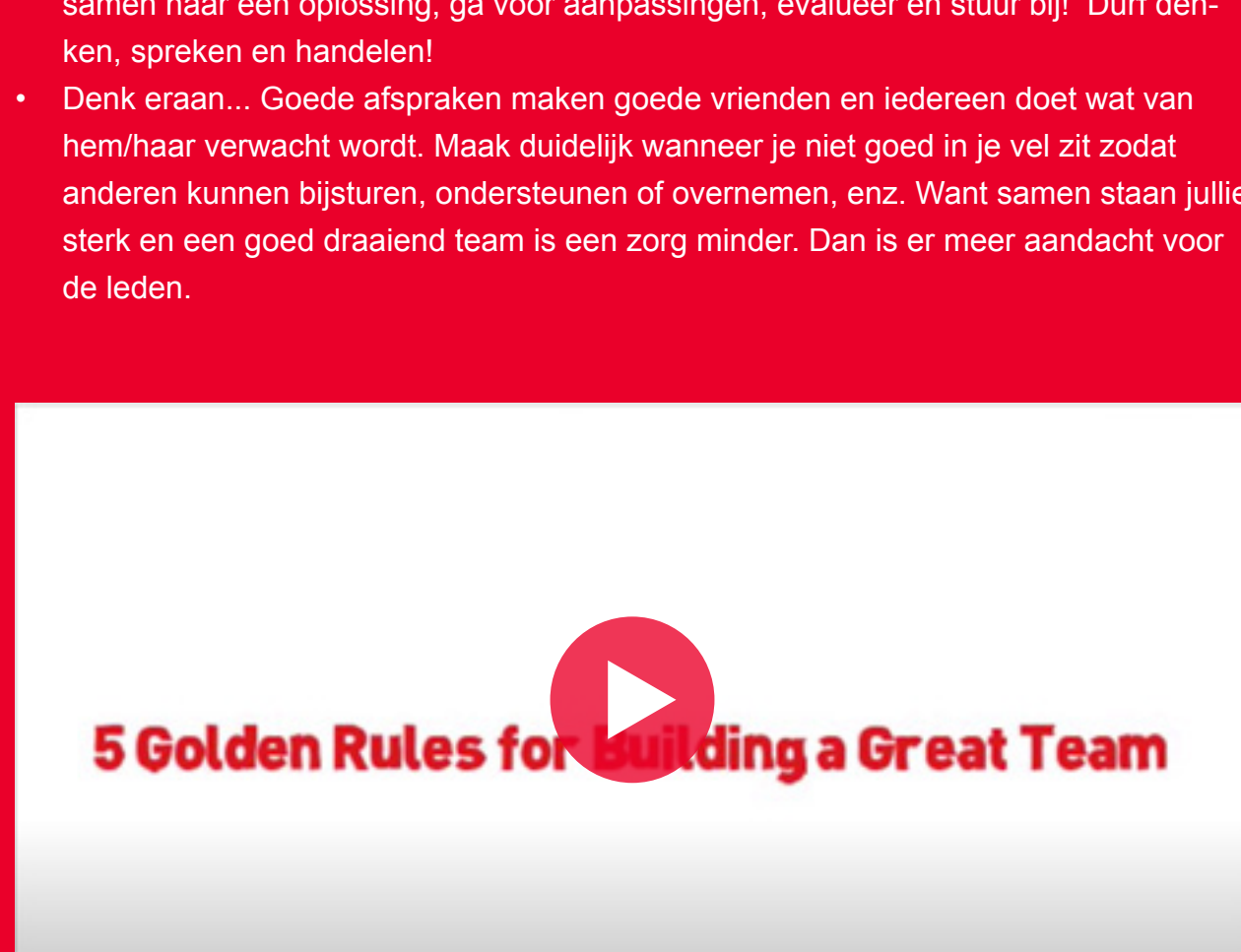


### Interesse in filmpjes over de maatregelen?

#### Welke maatregelen worden bij Atlas Copco genomen?



#### En bij CNH Antwerpen?



### Wist je dat?

- Picanol een [tool](#) aan het testen is i.v.m. social distancing?
- Agoria hun werkgevers ondersteunen via volgende infographics:

- Ook Mensura, een externe dienst voor preventie en bescherming, zorgt voor de nodige communicatie: [algemene richtlijnen en documenten](#).

## 3

### TEAMWORK deel 4 — flexibel aanpassen en initiatief tonen

Respect voor verschillen: dit was het onderwerp waarvoor we een opdracht hebben meegegeven. Moeiijker dan het lijkt: een analyse maken over een teamlid en zeker over jezelf, eens in het spiegeletje kijken en durven stilstaan bij jezelf. Met iedereen een even goede, hechte band hebben binnen een team is niet haalbaar, maar met elkaar omgaan en elkaars kwaliteiten durven benoemen is een goede stap voorwaarts. Elkaar durven aanspreken en zeggen wat er op je lever ligt zonder dit te laten omslaan in een scheldtirade. Dat is de juiste stap.

De laatste factoren van ons teamwiel zijn 'flexibel aanpassen' en 'initiatief tonen'.



#### 5. Flexibel aanpassen

De roep om rust en regelmaat klinkt in syndicale teams luider dan ooit. Toch zal ook het succesvolle team met constante verandering moeten omgaan. Niet omdat het verandering is leuk vinden, maar omdat het een gegeven is. Zo'n verandering kan van buiten het team komen, zoals een virus dat zich verspreidt, de leden, de werkgever ...

De verandering kan ook van binnen het team komen, omdat teamleden op nieuwe ideeën komen en doelen of werkwijzen ter discussie willen stellen. Een flexibele opstelling is dan handig. Dat geldt ook wanneer de samenwerking samen met een team wijzigt. Zoiets vraagt veel van het aanpassingsvermogen, flexibiliteit van teamleden omdat bij vertrek of komst van een teamlid de interne dynamiek vaak ingrijpend verandert en het zorgt er ook voor dat de flexibele teamleden zich verder zullen ontwikkelen ...

Een voorbeeld kan ook zijn dat het teamlid van hal A of een andere shift/ploeg langdurig ziek is en gevallen. In die periode heeft er niemand zich flexibel aangepast en heeft niemand hal A, de andere shift/ploeg bezocht. Welk resultaat heeft men dan behaald? Hoe gaan de leden reageren?

Maak daarom goede afspraken binnen het team.

Een ander voorbeeld: teamlid B is de persoon die zich bezighoudt met de aanvragen van tijdskrediet. Hij/zij valt uit door een sportongeval. Wie neemt over? Of laten we alles liggen tot het teamlid terug is? Wie hier flexibel is en deze taak overneemt, zal zichzelf verder ontwikkelen binnen deze materie.

#### 6. Initiatief tonen

Initiatief tonen betekent dat de teamleden daden aan woorden koppelen. Dat ze actief zijn in plaats van passief en dat ze uit eigen beweging dingen beginnen. Niemand heeft iets aan een goed idee als het niet opgepakt wordt. Verantwoordelijk zijn betekent dat je niet alleen problemen waarneemt, maar dat je ook tot handelen overgaat. Initiatief tonen is verder kijken dan je taakomschrijving lang is en zorgt voor een positieve energie. Een gebrek aan initiatief is niet alleen nadelig voor het team, het is ook een van de duidelijkste signalen dat het niet goed zit.

Wanneer iemand een initiatief toont, leg dit dan niet zomaar opzij, maak dit bespreekbaar binnen de groep. Hoe ziet men dit? Is dit haalbaar? Geef dan die persoon het vertrouwen en hij/zij is een supergemotiveerd teamlid.

Deze laatste succesfactor is daarom het bewijs van gezonde samenwerking. Het geven van ruimte en vertrouwen is waar het om draait. Tenminste, als je écht een team ambieert te zijn waar het bruist en waarin mensen pro-actief zijn.

Initiatief tonen heeft ook te maken met jouw eigen gedrag!

Meer [lezen?](#)



### Waar kan ik deze week al mee aan de slag?

- Plaats uit jouw eerste opdracht de 10 zaken die minder goed verliepen binnen je team in de 6 verschillende factoren van het teamwiel.
- Aan de hand van de verduidelijkingen van de verschillende factoren (in de Vorming 360°-mails) bepaal je een goede aanpak van deze zaken.
- Bespreek jouw bevindingen samen met jouw team, maak dingen bespreekbaar, zoek samen naar een oplossing, ga voor aanpassingen, evalueer en stuur bij! Durf denken, spreken en handelen!
- Denk eraan... Goede afspraken maken goede vrienden en iedereen doet wat van hem/haar verwacht wordt. Maak duidelijk wanneer je niet goed in je vel zit zodat anderen kunnen bijsturen, ondersteunen of overnemen, enz. Want samen staan jullie sterk en een goed draaiend team is een zorg minder. Dan is er meer aandacht voor de leden.



### Motivator van de week

