



ABVV-METAAL
BURN-OUT
RAPPORT



**FOLLOW-UP VAN DE
BURN-OUT-TOOL VAN
ABVV-METAAL**



juli 2017

www.abvvmetaal.be

Burn-out-rapport juli 2017

Voor het follow-up-rapport van de burn-out-tool maken we gebruik van het schematisch overzicht van onze burn-out-tool. Dit overzicht bestaat uit een analyse-oefening van de stressoren op de werkvloer die zich op verschillende gebieden manifesteren. Dat kan op het niveau van de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsverhoudingen (interpersoonlijke relaties op het werk) en de arbeidsorganisatie.

DE BURN-OUT-TOOL NOG NIET GERAADPLEEGD?

Downloaden kan op

www.abvrmetaal.be/burnout



FEEDBACKFORMULIER

ABW-Metaal verzamelt de analyses die gemaakt zijn met de burn-out-tool en zal aan de hand hiervan jaarlijks een overzicht brengen van de voornaamste stressoren in de metaalsector. Gebruik hiervoor ons

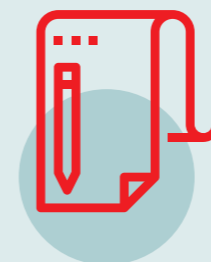
[feedbackformulier](#)



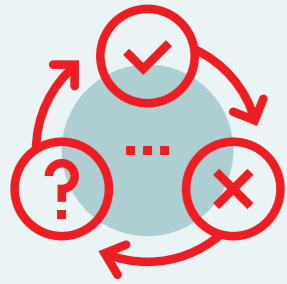
STRESSOREN IN DE METAALSECTOR



1 ARBEIDSVOORWAARDEN

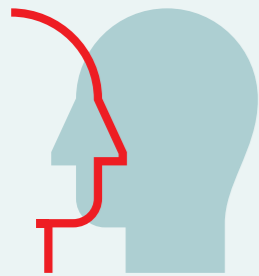


- Er heerst werkonzekerheid door enerzijds soms jaren onder uitzendcontracten te werken en anderzijds door de talloze herstructureringen en overnames.
- Door diezelfde werkonzekerheid worden er heel veel overuren gemaakt op vraag van de werkgever om zo positief mogelijk in beeld te komen voor een contract van onbepaalde duur.
- Om de gemaakte overuren terug op te nemen is de flexibiliteit vanuit de werkgever al een heel pak minder. Idem verhaal horen we bij het opnemen van een verlofdag.
- Schril contrast met voorgaande feiten zijn de klachten en frustraties rond het personeelstekort. Bij afwezigheid door ziekte is er zeer snel een bezettingstekort en een gebrek aan vervanging. De targets daarentegen blijven wel staan.



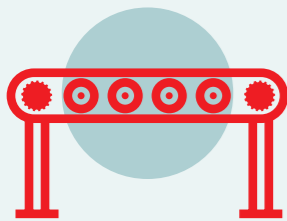
2 ARBEIDSORGANISATIE

- Geen consistente in het beleid. Door de stoelendans op het managementniveau ervaart de werkvloer de gevolgen van steeds nieuwe afspraken en nieuwe prioriteiten.
- De stimulering van teams is positief, maar ze onder elkaar laten concurreren om de targets te verhogen creëert negatieve werkdruk. Dit telt ook voor de concurrentie tussen zusterbedrijven.
- Geen of te weinig doorgroei mogelijkheden binnen de onderneming leidt ook tot frustraties. Zeker wanneer de mogelijkheid om door te groeien naar een andere functie wordt gebruikt als een wortel die de mensen bedrieglijk wordt voorgehouden.
- Tijd en middelen worden slechts beperkt vrijgemaakt om nieuwe werknemers te begeleiden. Dit heeft een negatief effect op het integratie- en het leerproces van de nieuwe medewerkers, maar brengt ook demotivatie en onbegrip teweeg bij de ervaren werknemer.



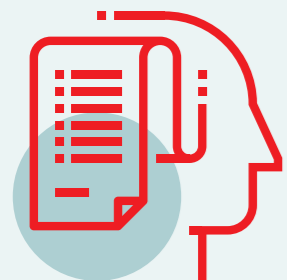
3 ARBEIDSVERHOUDINGEN

- Gebrek aan waardering, van het spreekwoordelijk schouderklopje tot een premie
- Gebrek aan dialogerend leiderschap bij de hiërarchische leiding
- Gebrek aan goede communicatie van de top naar de werkvloer ... en omgekeerd
- Onevenwichtige taakverdeling binnen teams met als gevolg soms grote verschillen in zowel fysieke als mentale belasting
- Werkplanning die te pas en onpas verandert
- Targets en prioriteiten die met de regelmaat van de klok veranderen



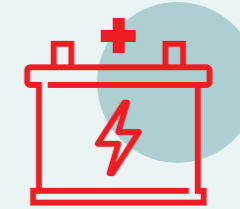
4 ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

- Werken met een verouderd machinepark dat hoogstens wat oplapwerk krijgt bij het onderhoud of een defect
- Niet over de juiste werktuigen beschikken bij het heffen en tillen
- Niet over persoonlijke beschermingsmiddelen beschikken die geschikt zijn voor de te voorkomen risico's, zonder zelf een vergroot risico in te houden
- Geen orde en netheid op de werkplek, zodat de werknemer zijn materiaal en gereedschap niet vlot vindt, waar er onvoldoende werkruimte is en een ergonomische inrichting mankeert



5 ARBEIDSIHOUD

- De vele checklists en extra administratieve taken terwijl de targets hetzelfde blijven
- Het gebrek aan een degelijk werkgelegenheidsplan (cao 104) of de uitvoering ervan
- Alsmear meer wijzigingen in de taakinhoud door de automatisering en digitalisering in de onderneming
- De alsmear hogere vereisten in de competenties en meer opleidingen om nog mee te kunnen



ENERGIEBRONNEN IN DE METAALSECTOR

Onder energiebronnen worden aspecten van het werk verstaan die energie geven aan de werknemers, zowel mentaal als fysiek. Dit kunnen ondersteunende maatregelen zijn vanuit de onderneming (een goed personeelsbeleid en een goede organisatie), de leidinggevende (positieve feedback of duidelijke taakomschrijving) of onder de collega's (goede werksfeer). De energiebronnen moeten er zijn in combinatie met de aanpak van de stressoren: het is een en/en-verhaal. Alleen werken met de energiebronnen zal het risico op een burn-out niet doen afnemen, hoogstens uitstellen.



1 VANUIT DE ONDERNEMING

- Eerlijke verloning, loon naar werk
- Een open en duidelijke communicatie van het beleid (van boven tot de werkvloer en omgekeerd)
- Maximale inspraak creëren
- Investeren in degelijk werkmateriaal en persoonlijke beschermingsmiddelen



2 VANUIT DE LEIDINGGEVENDEN

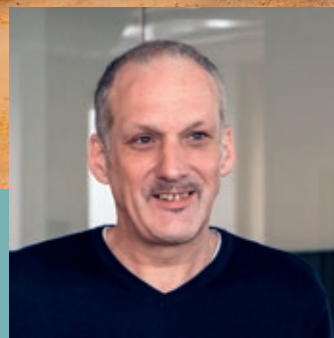
- Luisteren en aanvoelen wat er leeft bij de werknemers: ook met oren en hart aanwezig zijn en niet alleen met ogen ter controle van de targets
- Meer inspraak geven aan de dagdagelijkse experts op de werkvloer



3 ONDER DE COLLEGA'S

- Respect voor elkaar hebben
- Goede toepassing van het peterschap is belangrijk. Daarom zijn voldoende tijd en middelen om ondersteuning te geven/te krijgen van groot belang.
- Informatie en ervaringen kunnen uitwisselen
- Goede werksfeer

Vakantie VERSUS WERKSTRESS



in gesprek
met Adri

**DRIJVENDE KRACHT
ACHTER DE
BURN-OUT-TOOL**

WAT GA JIJ DOEN TIJDENS JE VAKANTIE?
WAAR GA JIJ NAARTOE DIT JAAR?

VAKANTIE = RUST, GENIETEN, MEER FAMILY-TIME EN EVEN EEN VLUCHT
VAN DE WERKSTRESS, ENERGIE OPDOEN, DE BATTERIJ WEER OPLADEN.

VOOR WERKNEMERS DIE OP HET WERK VEEL TE MAKEN HEBBEN
MET WERKSTRESS EN WERKDRIJK IS DIT OOK WEL DE HERSTELTIJD.
HERSTELLEN VAN EEN PERIODE WAARIN ZE ONDER DRUK STONDEN
VAN EEN WAAIER AAN WERKSTRESSOREN.

Wat opmerkelijk is, is dat meerdere werknemers hun hersteltijd
weer vergeten zijn zodra ze opnieuw geconfronteerd worden met
diezelfde werkstressoren.

Als je terug aan het werk gaat en na een paar dagen hervalt in
dezelfde zorgen op het werk en dezelfde werkstress ondervindt
als voor je vakantiemoment, dan zijn we het er toch over eens dat
er iets niet klopt. Als klachten en frustraties aanblijven over ...

- hoe het werkt georganiseerd is;
- de omstandigheden waarin je moet werken;
- de onduidelijkheid van de jobinhoud;
- de communicatie met de leidinggevende of het management die stroef verloopt;
- de werkplanning en targets die te pas en te onpas veranderen;
- de digitalisering als een sneltrein binnen de onderneming rolt,

... dan zijn dit toch duidelijke signalen dat er niet voldoende
gewerkt wordt aan de stressoren op de werkvloer. Bovendien
illustreert dit duidelijk dat streven naar werkbaar werk niet
alleen een verhaal is van aangesterkte energiebronnen.
Werkbaar werk is een en/en-verhaal. Zou het niet fantastisch
zijn als we langer kunnen genieten van het uitgeruste gevoel
dat we tijdens de vakantie hebben ervaren? Zou het niet een
mooi streven zijn om ervoor te zorgen dat werknemers na
de hersteltijd niet hervallen in dezelfde werkstress met de
bijhorende frustraties als tevoren? Want dit gebeurt vandaag en
de groep van werknemers die dit ervaren wordt alsmaar groter.

In dit opvolgdossier over de burn-out-tool van ABVV-Metaal
brengen we voor de eerste maal de verhalen van werkstressoren
uit de metaalbedrijven in Vlaanderen. Dit follow-up-rapport
is niet bedoeld om vanop de zijlijn de klachten en frustraties

aan te kaarten die er zijn op vlak van het maatschappelijk
probleem van burn-out. Neen, als ABVV-Metaal hebben we
de keuze gemaakt om mee op zoek te gaan naar een open en
samenwerkend model dat binnen de ondernemingen en hun
overlegorganen de problemen van werkstress en burn-out
concreet aanpakt.

[FEEDBACKFORMULIER]

Op basis van de modulevormingen 'Stress & burn-out'
en 'Toolbox voor de delegatie' van de afgelopen maanden
hebben we onze afgevaardigden leren werken met de burn-
out-tool zodat ze daarmee aan de slag kunnen gaan in de
metaalbedrijven waarin ze tewerkgesteld zijn.
Die analyse-oefening tijdens onze vormingsronde van
Vlaanderen leverde ons heel veel gelijklopende verhalen over

werkdruk en werkstress in de verschillende regio's. Specifieke
verhalen die zeer herkenbaar zijn voor de werknemers in de
metaalsector, maar ook een aanvullend verhaal zijn op de
werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid.
Niet dat we ieder jaar met een eigen werkbaarheidsmonitor
naar buiten willen komen, maar **de verhalen achter de cijfers
en percentages zijn nog belangrijker.**

Geniet van een ontspannen vakantie!

*Adri Craens
Vormingswerker ABVV-Metaal
Drijvende kracht achter de burn-out-tool*



Nota

De werkbaarheidsmonitor is een instrument dat sedert 2004 driejaarlijks de werkbaarheid of de kwaliteit van de
jobs meet van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Het doel is een informatiebron te zijn
voor de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners, sectororganisaties, verantwoordelijken voor het welzijn op
het werk en andere geïnteresseerden.

De werkbaarheidsmonitor kwam er op initiatief van de Vlaamse sociale partners die met de Vlaamse regering
afgesproken hebben dat ze willen streven naar meer kwaliteitsvolle jobs. Die afspraken zijn concreet gemaakt in het
zogenaamde Toekomstpact voor Vlaanderen (Pact 2020). De Stichting Innovatie & Arbeid kreeg de opdracht om de
werkbaarheid in Vlaanderen cijfermatig in beeld te brengen.

[HTTP://WWW.WERKBAARWERK.BE/WERKBAARWERK/WERKBAARHEIDSMONITOR/WERKNEMERS](http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/werkbaarheidsmonitor/werknemers)



Ignaas Crombez

**IS EEN GEWAARDEERDE SPREKER IN ONZE METAALVORMINGEN
RICHTING CPBW. ZIJN EXPERTISE IS HET WELZIJNSBELEID OP HET
WERK. HIJ OPEREERT ZOWEL ALS ADVISEUR VOOR BEDRIJVEN ALS
VOOR OPLEIDINGSINSTITUTEN VAN PREVENTIEADVISEURS.**

Burn-out in de praktijk

VISIE EN OMKADERING VAN DE PREVENTIEADVISEUR

1. Psychosociale risicoanalyse in de context van het Welzijnsbeleid en het DRBS

WETTELIJKE OPDRACHT

Elke werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een **dynamisch risicobeheersingssysteem** (DRBS). Het DRBS heeft betrekking op de 7 domeinen van de Welzijnswet, waaronder dus ook de psychosociale aspecten van het werk.

In de opmaak van het DRBS is een **risicoanalyse** (RA) vereist. De RA gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu. De RA bestaat achtereenvolgens uit de identificering van gevaren, de vaststelling van risico's, en de evaluatie van de risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Zoals voor alle welzijnselementen is er ook hier geen verplicht model of methode voor de RA in de wetgeving opgelegd. Belangrijk is wel om rekening te houden met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk en om de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te identificeren. Bij de evaluatie van de psychosociale risico's op het werk moet rekening worden gehouden met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhouding op het werk (5 A's).

ERVARINGEN EN EVALUATIE

Wetenschappers en onderzoekscentra zijn het erover eens dat tot op heden geen 'diagnostische criteria' voor een burn-out bestaan. Als preventieadviseurs beschikken we dus ook niet over een gekke methode of een eenduidig diagnose-instrument om burn-out vast te stellen. De bestaande tools en 'methoden van risicoanalyse' meten dan ook veelal verschillende zaken, waardoor vergelijk of algemene conclusies bemoeilijkt worden!

Anderzijds zijn dezelfde wetenschappers en onderzoekscentra het er wél over eens dat een burn-out werkgerelateerd is. De werkdruk wordt daarbij aanzien als de grootste risicofactor. Aangezien er hier echter sprake is van een persoonlijke subjectieve ervaring zal de werkdruk door verschillende personen anders ervaren worden, wat het meten en evalueren ook zeer moeilijk maakt!

Om bovenstaande redenen wordt door preventieadviseurs veelal teruggerepen naar gestandaardiseerde methoden, vooral vragenlijsten, voor de inventarisering van de risicofactoren. Een veel gebruikte methode die hier voorkeur geniet is de VBBA-vragenlijst (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid). De VBBA-vragenlijst meet enerzijds de oorzaken (of stressoren genoemd), zoals vervat in de 5 A's, en anderzijds de gevolgen, hetgeen overeenstemt met de subjectieve beleving van de werknemer. Dit wordt gemeten via welbevinden (plezier in het werk, betrokkenheid, job verandering) en spanning (herstelbehoefte, piekeren, slaapkwaliteit, emotionele reactie, en vermoeidheid).

Het is goed vast te stellen dat al deze elementen, zowel de 5 A's, als de individuele parameters zoals veerkracht en belastbaarheid, in de burn-out-tool van ABVV-Metaal zijn verwerkt. Hierdoor kan de tool zeker als een waardevol instrument worden aanzien, die binnen een juiste gebruiksomgeving en mits de nodige objectiviteit, minstens de problematiek bespreekbaar kan maken.

Het feit alleen al dat de problematiek bespreekbaar is, kan al een stap in de goede richting zijn en een aanzet tot oplossing. Het blijft de opdracht, ongeacht de toegepaste methode, om steeds de nodige afstand te bewaren en objectief te oordelen. Geen enkele methode van risicoanalyse zal het ideale meetinstrument zijn, daarvoor is te materie te complex en te gevoelig.

WETTELIJKE OPDRACHT

De werkgever is verantwoordelijk om de risicoanalyse van de psychosociale risico's uit te werken met medewerking van de werknemers. De preventieadviseur inzake psychosociale aspecten, al naargelang er een interne of externe dienst preventie en bescherming is, wordt hierbij betrokken.

De leden van de hiërarchische lijn hebben in dit verband de taak om de psychosociale risico's verbonden aan het werk op te sporen en te waken over de tijdige behandeling ervan. Daaren-

boven moeten ze controleren of de verdeling van de taken op een zodanige wijze geschiedt dat de verschillende taken worden uitgevoerd door werknemers die de daartoe vereiste bekwaamheid hebben en de vereiste opleiding en instructies hebben ontvangen.

2. Wie doet wat?

De interne dienst preventie en bescherming heeft als opdracht de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, en de werknemers bij te staan in de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het beleid bepaald door het DRBS.

In verband met de risicoanalyse heeft de interne dienst preventie en bescherming de algemene opdracht om mee te werken aan de identificatie van de gevaren, en advies te verlenen over de risico's en maatregelen, zodat een permanente risicoanalyse beschikbaar is.

Meer specifiek naar psychosociale risico's zijn de taken van de interne dienst preventie en bescherming wettelijk als volgt omschreven:

- deelnemen aan de studie van bepalende factoren van ongevallen of incidenten;
- deelnemen aan de analyse van oorzaken van beroepsziekten;
- deelnemen aan de analyse van oorzaken van psychosociale risico's op het werk;
- bijdragen tot en meewerken aan onderzoek van de fysieke en mentale belasting op het werk, de aanpassing van de techniek en de arbeidsomstandigheden aan de menselijke fysiologie evenals de voorkoming van overmatige professionele fysieke en mentale vermoeidheid en deelnemen aan de analyse van de oorzaken van aandoeningen te wijten aan de werkdruk;
- advies verlenen over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkpost, de omgevingsfactoren en fysische, chemische, carcinogene en biologische agentia, de arbeidsmiddelen en de individuele uitrusting en over de aspecten van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's.

ERVARINGEN EN EVALUATIE

Aangezien een burn-out ontstaat door een opeenstapeling van werk- en bedrijfsgerelateerde stressoren en frustraties zal de oplossing ook in eerste instantie en voor het overgrote deel daar moeten worden gezocht. Hoewel de werkgever verantwoordelijk is voor het welzijns- en preventiebeleid, en de regelmogeligheden voor het voorkomen van burn-out ook deels individueel gebonden zijn, is er toch voor andere partijen binnen de onderneming een belangrijke rol weggelegd.

Veelal onderschat, maar van zeer groot belang als 'eerstelijnsrapporteur', is de rol van de leidinggevende. De hiërarchische lijn is een belangrijke observator die, veel meer dan de preventieadviseur, kan weten en voelen wat er leeft op de werkvloer.

Zowel de preventieadviseur-arbeidsveiligheid als de preventieadviseur-psychosociale aspecten zijn aangewezen op de medewerking van de hiërarchische lijn. Hun input is zeer belangrijk voor de preventieadviseur om de risico's en de resultaten van de onderzoeken naar waarde te schatten, en de passende preventie-

maatregelen correct te implementeren.

Leidinggevenden moeten oog hebben voor de werkdruk, de leermogelijkheden, regelcapaciteiten en de onderlinge relaties. Dit is echter niet altijd eenvoudig. Veel leidinggevenden zijn overladen met productiegerichte opdrachten waardoor er weinig tijd overblijft voor 'organisatorische en interpersoonlijke' aspecten, of ze zijn onvoldoende voorbereid op de hun taak die de wetgever voor hen heeft weggelegd. Het blijft een uitdaging dit in het bedrijf georganiseerd te krijgen en alle betrokken, instanties en niveaus hierbij te betrekken. Samen maakt sterker.

3. Preventie en -maatregelen

WETTELIJKE OPDRACHT

De werkgever treft de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen. De preventiemaatregelen die genomen moeten worden, worden vastgesteld op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu.

De preventiemaatregelen moeten tot doel hebben risico's te voorkomen, schade te voorkomen en schade te beperken en hebben onder andere betrekking op de organisatie van de onderneming, inclusief de gebruikte werk- en productiemethoden, de bescherming tegen de psychosociale risico's op het werk, en de bekwaamheid, de vorming en de informatie van alle werknemers, met inbegrip van aangepaste instructies.

Wanneer de preventieadviseur-psychosociale aspecten (PA-PA) werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen. De PA-PA stelt een advies op naast de identificatie van de gevaren voor de verzoeker en het geheel van de werknemers ook de elementen beschrijft die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie. Er wordt verwezen naar de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

ERVARINGEN EN EVALUATIE

De werkstress vaststellen is niet genoeg. Meten is weten, weten is meten, maar meten creëert ook verwachtingen. Werknemers verwachten voorstellen, oplossingen en maatregelen. Elke risicoanalyse moet naast de gevaren en de risico's ook de preventiemaatregelen te bevatten.

Juiste preventiemaatregelen voorstellen en uitvoeren is pas dan mogelijk op basis van het resultaat van de risicoanalyse. Aangezien er geen eenduidig diagnose-instrument is om burn-out vast te stellen - hetgeen de risicoanalyse natuurlijk bemoeilijkt - niet 'steeds betrouwbare' resultaten oplevert, niet éénduidig is, ..., mag dus verwacht worden dat het vastleggen van preventie- en beheersmaatregelen een moeilijke opdracht is.

Bovendien is er niet zomaar een maatregel, één remedie, die overal werkt of alle stressoren aanpakt. De oorzaken voor werkdruk, stress en burn-out verschillen nu eenmaal zeer sterk per bedrijf, per afdeling, ..., en zoals gesteld: elk individu heeft een persoonlijke weerbaarheid en belastbaarheid om om te gaan met stress en werkdruk. Aldus blijft de preventie van burn-out een zeer moeilijke opgave en zijn de maatregelen steeds zorgvuldig te selecteren en periodiek opnieuw te evalueren. Meten en weten is een dynamisch proces.



DE BURN-OUT-TOOL van *ABVV-Metaal*

Burn-out en stress op het werk worden een groot maatschappelijk euvel. De problematiek leeft en als ABVV-Metaal blijven we niet bij de pakken zitten. De burn-out tool werd ontwikkeld om de deleges breder en dieper te laten nadenken over stress en burn-out. Zo heeft hij/zij de kans om argumenten te verzamelen om stress en burn-out op de agenda van de overlegorganen te zetten en werknemers beter te beschermen.

Een oproep niet alleen aan elke deleges, maar ook aan elke werknemer om stress op het werk op de agenda te zetten van de ondernemingen.

Adri Craens, vormingsdeskundige bij ABVV-Metaal en de drijvende kracht achter de tool, benadrukt dat iedereen slachtoffer kan worden. Dat is hem in al die jaren wel duidelijk geworden en soms van heel dichtbij. Daarom deze oproep om met alle betrokken partijen ervoor te zorgen dat de aanpak van werkstress & burn-out geen zaak is van alleen preventie-

adviseurs of het management, maar ook van de dagelijkse ervaringsdeskundigen op de werkvloer. Een goed mensgericht beleid voeren is samenwerken in de opstelling van een goed beleids- en actieplan, zorgen voor een correcte en verantwoordelijke uitvoering van het beleid, grondig evalueren en eventueel bijsturen om de doelstellingen te behalen.



DOWNLOAD
HIER DE TOOL

BEKIJK HIER DE HANDLEIDING



LEES OOK ZEKER
ONS DOSSIER OVER
ONWERKBAAR WERK.

Een recente studie toonde nogmaals het belang aan van een goed sociaal klimaat voor de gezondheid van de werknemers. Het mantra dat werkbaar werk geld kost weerleggen we met goede voorbeelden in dit dossier.



Nog meer dossiers?
DOWNLOAD ZE **HIER**



Scan je werkvloer

EEN WERKVLOER IN BALANS IS GOED VOOR IEDEREEN

De helft van de werknemers in Vlaanderen heeft geen werkbaar werk. Eén op de drie werknemers ziet zichzelf niet blijven werken tot aan het pensioen. Eén op de drie jongeren denkt er ook zo over. Wil jij een werkvloer waar het goed werken is voor iedereen? Een werkvloer waar de werknemers, en niet de cijfers, op de eerste plaats komen? Een werkvloer waar iedereen zich welkom en ondersteund voelt? Dan kunnen we er samen iets aan doen. De diversiteitsconsulenten van de vernieuwde diversiteitswerking van het Vlaams ABVV helpen je erbij !

DE DIVERSITEITSWERKING : EEN VERVOLG, EN OOK EEN VERNIEUWING

Het ABVV strijdt al lang tegen discriminatie en voor meer diversiteit op de werkvloer. Al meer dan 10 jaar werden daar in het Vlaams ABVV en de gewesten diversiteitsconsulenten voor ingezet. Ze hielpen militanten en secretarissen bij de syndicale aanpak rond diversiteitsplannen, cao 104, concrete bedrijfsproblemen rond discriminatie, diversiteit en werkbaar werk voor iedereen, enzovoort.

De huidige Vlaamse regering heeft haar diversiteitsbeleid drastisch hertekend. De diversiteitsplannen verdwenen, en voortaan legt Vlaanderen prioriteit op 'Focus op talent': iedereen moet 'zijn talenten kunnen ontplooiën op het werk'. Onze diversiteitsconsulenten kregen een vernieuwde, ruime opdracht. We behielden de naam. Sinds begin dit jaar staan in elk gewest ABVV-diversiteitsconsulenten ter beschikking om militanten en secretarissen bij te staan bij jullie syndicale bedrijfswerking rond diversiteit en werkbaar werk. Volgens een duidelijk stramien, en met de nadruk op de concrete aanpak van concrete vragen.

Samen met de initiatieven die centrales nemen –zoals de burn-out-aanpak van ABVV-Metaal- vormt die diversiteitswerking een schakel in de broodnodige ondersteuning van het terrein.

HOE PAKKEN WE HET AAN? DE WERKVLOER ONDER DE SCANNER ... EN VERDER.

Je hebt een concreet probleem dat je wilt aanpakken? Of je wilt alvast een goed beeld krijgen van de staat van je bedrijf op het vlak van werving en selectie, onthaal, opleiding, promotie, re-integratie na ziekte, communicatie en sfeer, diversiteit onder het personeel, discriminatie, omgaan met competentiebeleid, (innovatieve) arbeidsorganisatie..... Kortom, je wilt inzoomen op de bedrijfssituatie op het vlak van diversiteit en werkbaar werk?

Samen met jou nemen de diversiteitsconsulenten van het Vlaams ABVV jouw bedrijf onder de loep. We bekijken de problemen waar je op botst of die collega's melden. We maken met jou een eerste analyse van de

situatie die je ons voorlegt. En we beslissen samen of en hoe we vervolgens verdere stappen zetten. Zo nodig verwijzen we je door naar andere diensten in het ABVV, of roepen we hulp in van partnerorganisaties en experts.

Ofwel beslissen we dat we samen –consulent en militanten-grondiger onze tanden in jullie vraag zullen zetten. Daarvoor maken we een grondige analyse van de probleemsituatie. En we zoeken uit hoe we het probleem best aanpakken. Ten slotte werken we samen een plan van aanpak uit: op maat van jouw werkvloer, met duidelijke doelen en een uitgewerkt stappenplan.

SOCIAAL OVERLEG VOOR BLIJVEND RESULTAAT

Maar we doen meer dan analyseren en helpen plannen: we zijn ook ter beschikking om jou en de secretaris bij te staan wanneer jullie de resultaten van ons afgelegde traject – je syndicaal plan van aanpak- aankaarten op het sociaal overleg in het bedrijf. Hoé je dat doet, is uiteraard jullie eigen syndicale keuze. In elk geval zul je beschikken over de nodige munitie... Zo kunnen jullie goede en solide afspraken maken met de werkgever. Voor een werkvloer in balans!

WWW.SCANJEWERKVLOER.BE

WWW.VLAAMSABVV.BE/DIVERSITEIT





www.abvmetaal.be

