

Van sterk idee naar betere job

Praktische gids voor
kwaliteitsvolle demografieplannen

ABVV
Scheikunde
Samen sterk



www.abvvscheikunde.be

INLEIDING	3
ESSENTIËLE ELEMENTEN	4
• Aanbevolen en te vermijden maatregelen	
ACTIEGEBIED "WERK"	6
ACTIEGEBIED "GEZONDHEID"	8
ACTIEGEBIED "COMPETENTIES"	10
ACTIEGEBIED "LOOPBAANBELEID"	12
CHECKLIST VOOR DE ONDERHANDELINGEN	15
VEELVOORKOMENDE VALKUILEN	16
• Niet-financierbare maatregelen	
HOE BEGIN JE ERAAN?	18

Dagelijks streven wij -in bedrijven, op regionaal of federaal niveau- naar kwaliteitsvolle jobs voor de werknemers. In onze aanpak botsen we echter op obstakels: het verzet van werkgevers tegen onze ideeën, de kostprijs van onze eisen, het ontbreken van een machtsverhouding, enz.

Goed nieuws!

Om de kwaliteit van jobs in de scheikunde te verbeteren, beschikken we over een sterke hefboom: het Demografiefonds. Dit fonds biedt financiële steun aan ondernemingen die de arbeidsomstandigheden (willen) verbeteren. Die steun wordt toegekend op basis van een akkoord tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers: het demografieplan. De inhoud ervan? Die hangt (ook) van jou en je collega's af! Van jullie ideeën, jullie doelstellingen en jullie syndicale voorbereiding.

INLEIDING

Om jou en je collega's te ondersteunen, hebben wij deze gids samengesteld. Je vindt er advies op maat om te onderhandelen over een kwalitatief demografieplan. Op basis van bijna tien jaar ervaring bundelen we maatregelen uit verschillende actiegebieden, die het dagelijkse werklevens van je collega's uit de scheikunde écht kunnen verbeteren. Laat je er gerust door inspireren. Tegelijk wijzen we ook op maatregelen die syndicaal minder draagkracht hebben.

Hoe gebruik je deze gids?

1. Bekijk de essentials van een kwaliteitsvol demografieplan.
2. Ga de aanbevolen en te vermijden maatregelen per actiegebied na.
3. Gebruik de checklist en let goed op de valkuilen die je moet vermijden.

Goed syndicaal werk!

Andrea Della Vecchia
Federaal secretaris ABVV Scheikunde

DE ESSENTIËLE ELEMENTEN VAN EEN KWALITATIEF DEMOGRAFIEPLAN

Een kwalitatief demografieplan is een overeenkomst met maatregelen die je dagelijks leven en dat van jouw collega's concreet verbetert. Het steunt op duidelijke keuzes, focust op maatregelen die werknemers daadwerkelijk op de werkvloer ervaren en sluit aan bij hun verwachtingen. Een kwalitatief plan gaat verder dan de wettelijke verplichtingen, draagt bij tot het verminderen van de werkdruk, verbetert de gezondheid en zorgt voor meer humane loopbanen.

Belangrijk: raadpleeg je collega's vóór het uitwerken van de maatregelen en vóór de start van de onderhandelingen. Kies je voor sterke, concrete en op maat van je collega's uitgewerkte maatregelen, dan verdedig je hun belangen optimaal en versterk je jouw positie tijdens de onderhandelingen.

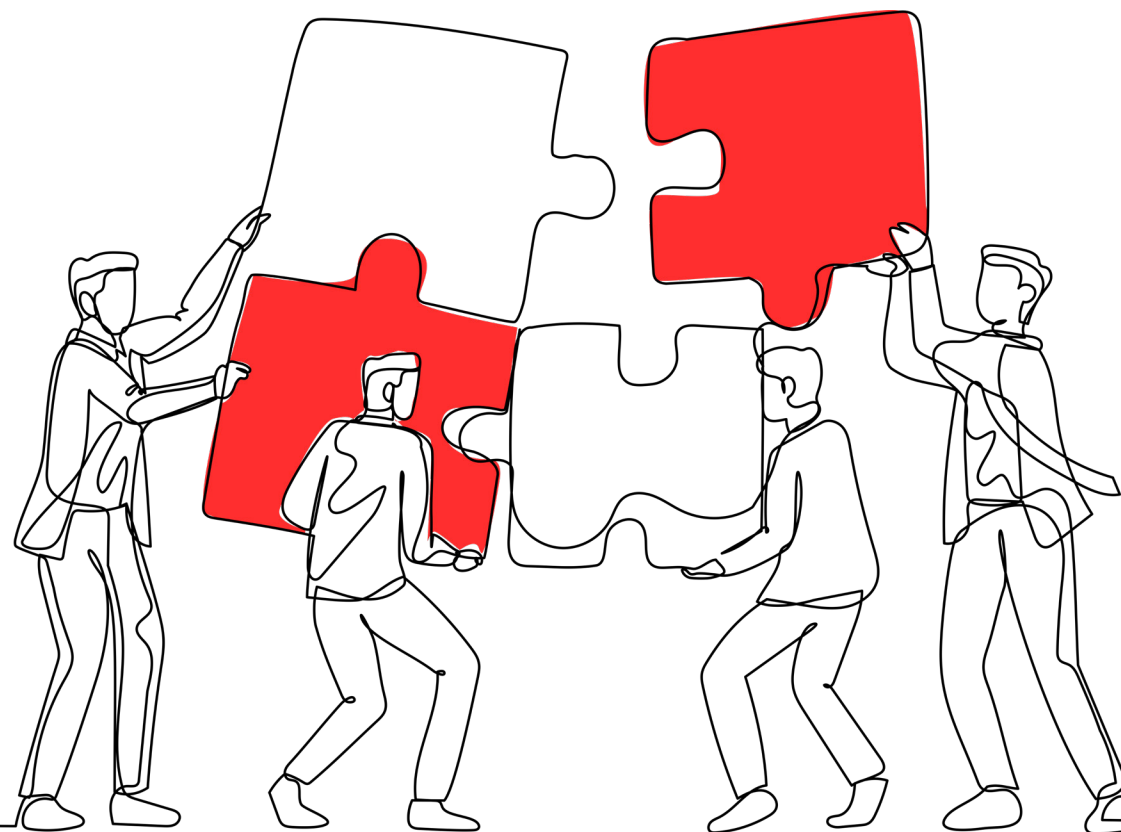
Aanbevolen en te vermijden maatregelen

In deze gids maken we een onderscheid tussen aanbevolen maatregelen en te vermijden maatregelen, zodat jij als werknemersvertegenwoordiger duidelijke en doeltreffende keuzes kan maken.

- Aanbevolen maatregelen: acties die in de praktijk uitvoerbaar zijn en het dagelijkse werklevens van je collega's aantoonbaar verbeteren (= het is een meetbare meerwaarde), die ruim verder gaan dan de wettelijke verplichtingen en die passen binnen de doelstellingen en de financieringsregels van het Demografiefonds.

- Te vermijden maatregelen: acties die weinig impact hebben op het dagelijkse werklevens van je collega's, eerder behoren tot de normale werking van het bedrijf, moeilijk te verantwoorden zijn binnen de regels van het Demografiefonds of vaak worden geweigerd. Ze kunnen onduidelijkheid scheppen of verwachtingen creëren die niet kunnen worden ingelost.

Dit onderscheid helpt om het demografieplan duidelijk, haalbaar en doeltreffend te maken.



ACTIEGEBIED "WERK"

Aanbevolen maatregelen

- **Arbeidsduurvermindering**

Directe hefboomen om de werkbelasting te verminderen: extra verlofdagen of -uren, uitbreiding van het eindeloopbaanverlof of anciënniteitsverlof.

- **Peter- en meterschap met taakverlichting**

De kwaliteit van begeleiding verbeteren, de werkdruk verminderen en ervaren collega's valoriseren via peter- en meterschap (begeleiden collega's met weinig anciënniteit).

- **Bijkomende aanwervingen**

Tijdelijk of permanent, op voorwaarde dat zij aantoonbaar de werkbelasting verminderen en geen gewone vervangingen verbergen.

- **Financiële toeslag bij lichter werk of arbeidsduurvermindering**

Bijvoorbeeld bij de overstap naar dagwerk, een lichtere functie, een eindeloopbaanregeling of een vermindering van de arbeidstijd.

- **Humanisering van nacht- en ploegenarbeid**

Maatregelen die de kwaliteit van de arbeid daadwerkelijk verbeteren, zoals extra betaalde pauzes.

- **Betaalde tijd of verlofdag voor een bijkomend medisch onderzoek**

- **Extra rustpauzes voor doelgroepen**

Bijvoorbeeld voor nacht- en ploegenarbeiders, of voor zwangere werkneemsters of werkneemsters in de menopauze.

Te vermijden maatregelen

- Voorwaardelijke arbeidsduurvermindering (bv. extra verlof gekoppeld aan een verplichte teambuildingactiviteit).

- Peter- en meterschap zonder taakverlichting.

- Schijnaanwervingen of kosten die hoger worden aangegeven dan de werkelijke meerkosten.

- Financiële toeslag zonder effectieve uitvoering.

- Studies of analyses zonder concrete maatregelen.

- Opleidingen (enkel die met betrekking tot people management).



ACTIEGEBIED "GEZONDHEID"

Aanbevolen maatregelen

- **Medische onderzoeken** (grondiger dan voorzien door de wet of een cao)
Medische tests, inspanningstesten of fysieke conditietesten.
- **Gezondheidsinitiatieven tijdens de arbeidstijd**
Op voorwaarde dat er een aantoonbaar verband bestaat met de kwaliteit van het werk of met preventie: beweging, ontspanning, preventie rond tabak en alcohol, enz.
- **Gezondheidsinitiatieven buiten de arbeidstijd**
Bijvoorbeeld gratis deelname aan een sportactiviteit of een financiële tussenkomst in een sportabonnement.
- **Ergonomie** (verbeteringen die verder gaan dan wat al voorzien is bij wet of cao)
Bijvoorbeeld exoskeletten of werkplekaanpassingen die de fysieke belasting verminderen.
- **Employee Assistance Programs (EAP)**
Psychologische en sociale ondersteuning voor werknemers en hun gezin – laagdrempelig en preventief.
- **Specifieke ondersteuning voor nacht- en ploegenarbeid**
Extra pauzes, preventieve screenings, slaapcoaching, begeleiding rond voeding en beweging, lichtbrillen, psychosociale ondersteuning.

Te vermijden maatregelen

- Verplichte medische onderzoeken of verplichte opleidingen.
- Bestaande voordelen die als “nieuwe maatregelen” worden aangeboden.
- Basisergonomie of basis-IT (niet financierbaar).
- Loon van een werknemer in progressieve werkhervatting.
- Fruit op de werkvloer (is het voor de syndicale ploeg een prioriteit om hiervoor een beroep te doen op het Demografiefonds?).



ACTIEGEBIED "COMPETENTIES"

Aanbevolen maatregelen

- **Opleiding voor peter- en meterschap**

Overdracht van kennis en knowhow, valorisatie van ervaren collega's en ontwikkeling van contacten tussen collega's.

- **Opleiding ter vermindering van de werkbelasting**

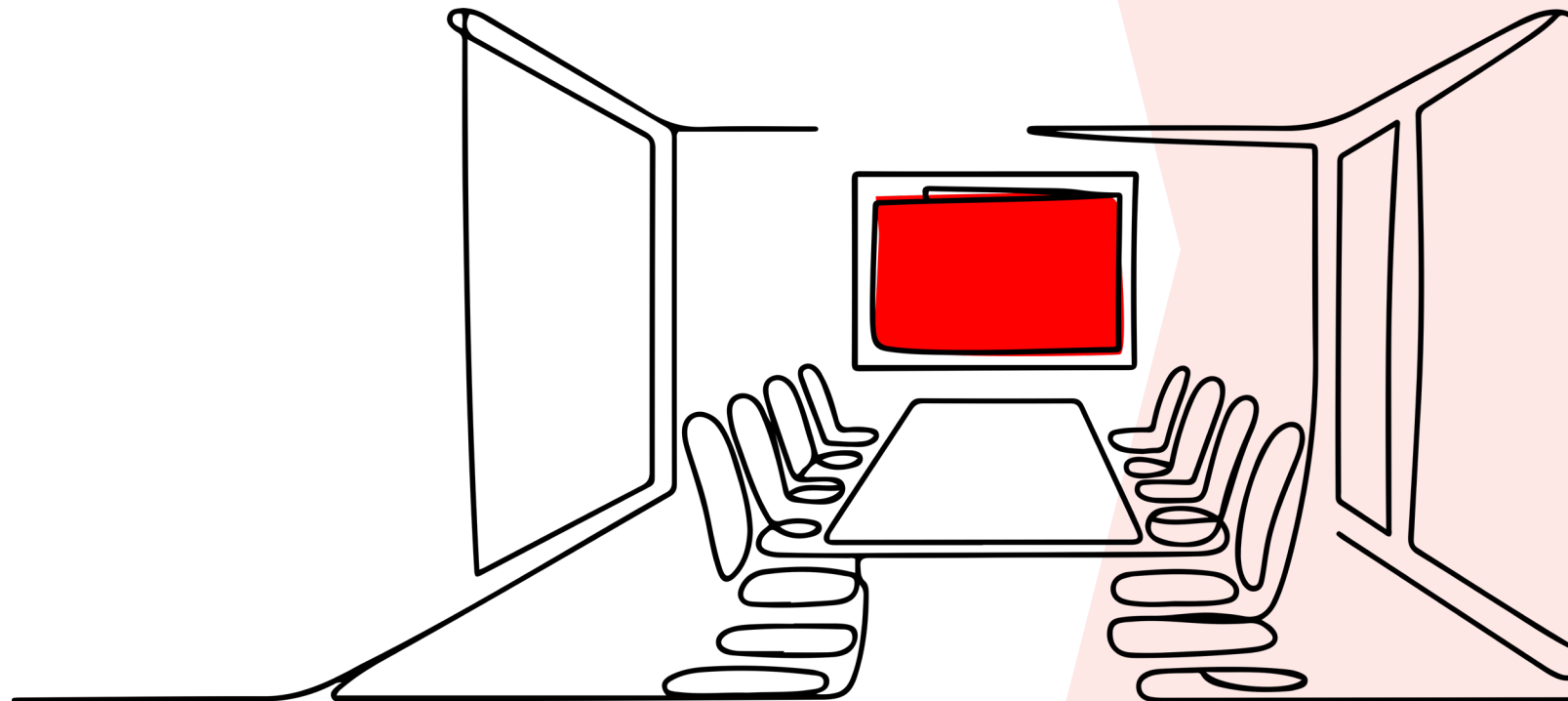
Met name in het kader van nacht- en ploegenarbeid, of bij de overstap naar een dagfunctie.

Te vermijden maatregelen

- **E-learning buiten de arbeidstijd of tijdens de pauzes.**

- **Kosten voor de ontwikkeling van tools of programma's** (enkel de opleidingsuren zijn financierbaar).

- **Opleidingen zonder duidelijke link met de kwaliteit van het werk.**



ACTIEGEBIED "LOOPBAANBEGELEIDING"

Aanbevolen maatregelen

- **Arbeidsduurvermindering**

Kan binnen dit actiegebied vallen of binnen actiegebied werk.

- **Beter evenwicht tussen werk en privé**

Extra verlofdagen of -uren, ondersteuning bij kinderopvang of andere maatregelen die de combinatie vergemakkelijken.

- **(Einde)loopbaangesprekken**

Gerichte gesprekken die werknemers helpen om hun loopbaantraject te plannen en te overzien.

- **Financiële toeslag voor thematische verloven**

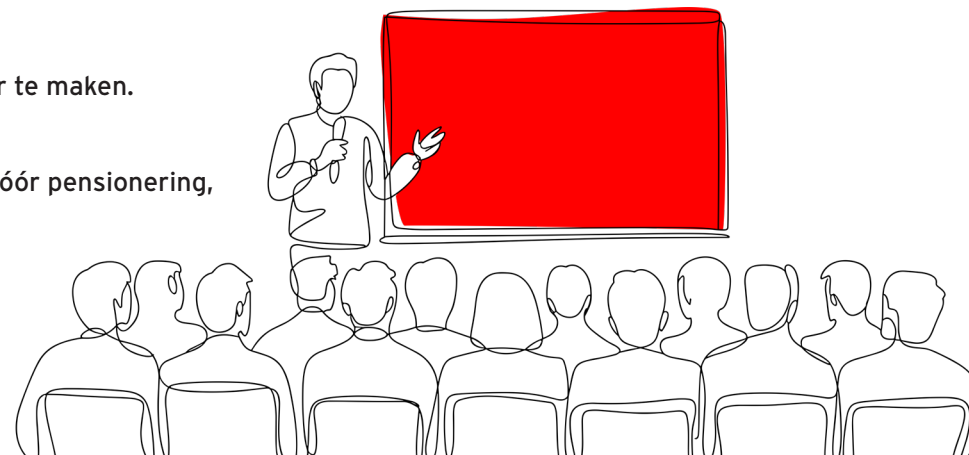
Zoals ouderschapsverlof, verlof voor mantelzorg of palliatief verlof.

- **Familiale verloven en grootouderverlof**

Financiële drempels verlagen door deze dagen toegankelijker te maken.

- **Eindeloopbaanmaatregelen**

Bijvoorbeeld overstap naar dagwerk of tijdelijke vrijstelling vóór pensionering, met een aangepaste financiële toeslag.



- **Vorbereiding op het pensioen**

Oriëntatie: duidelijke informatie over pensioenrechten en keuzemogelijkheden (bv. landingsbanen, deeltijds werk, (vervroegd) pensioen).

Planning: begeleiding bij de administratieve en financiële voorbereiding (timing, simulaties, impact op het inkomen).

Ondersteuning: aandacht voor gezondheid, de werk-privébalans en de overgang naar een nieuwe tijdsorganisatie na de beroepsloopbaan.

- **Opleiding rond diversiteit en inclusie**

Workshops over diversiteit, gelijkheid en inclusie, evenals opleidingen rond onbewuste vooroordelen.

Taalondersteuning (bv. Nederlands/Frans op de werkvloer) voor werknemers met een migratieachtergrond.

- **Mentor- of peter- en meterprogramma's** voor nieuwe werknemers uit -in het bijzonder- minderheidsgroepen.

- **Gelijke kansen en non-discriminatie**

Met bijzondere aandacht voor vrouwen en minderheden.

Opleidingen over grensoverschrijdend gedrag, respectvolle communicatie en machtsverhoudingen op het werk.

Opleidingen en coaching rond menopauze, zwangerschap, terugkeer na moederschap, jonge werknemers, LGBTQI+-personen en werknemers met een migratieachtergrond, ...

Te vermijden maatregelen

- Maatregelen die geen aantoonbare bijdrage leveren aan werkbaarder werk.
- Functioneringsgesprekken.
- Maatregelen waarbij je assessments moet afleggen om je competenties te meten.
- Maatregelen waarbij collega's je evalueren en je hierover feedback geven.
- Maatregelen die vooral de werkdruk verhogen of die inhoudelijk niet passen onder loopbaan- of eindeloopbaanbeleid.

CHECKLIST VOOR ONDERHANDELINGEN

Checklist voor de onderhandelingen

- Wat zijn de verwachtingen van je collega's?
Wat is het resultaat van de raadpleging?
- Welke maatregelen wil je bereiken tijdens de onderhandelingen?
 - o Welke maatregelen hebben de grootste positieve impact op je collega's?
 - o Gaan de voorstellen duidelijk verder dan de bestaande praktijken en wat voorzien is in wetgeving en cao's?
 - o Zijn er voldoende maatregelen binnen het actiegebied werk?
- Over welk krachtsverhoudingsniveau beschik je voor de onderhandelingen over het demografieplan?
- Wat voorzie je om de uitvoering van de onderhandelde maatregelen op te volgen en te controleren?
- Worden de termijnen voor de implementatie van de maatregelen in de onderneming (bij voorkeur zo lang mogelijk gedurende het jaar), en voor het beroep doen op het Demografiefonds gerespecteerd?



VEELVOORKOMENDE VALKUILEN

- “Sympathieke” maatregelen zonder reële impact voor je collega’s.

Bijvoorbeeld: elke week gratis fruit, een jaarlijkse personeelsfeest, kleine attenties bij feestdagen, enz.

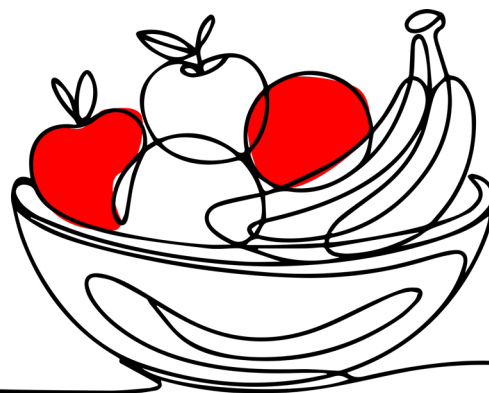
- Studies zonder concrete opvolgingsmaatregelen.

- Maatregelen in het verkeerde actiegebied.

- Bestaande voordelen die als nieuw worden gerecycleerd.

- Onderhandeling en indiening van het demografieplan op het einde van het jaar: hoe kunnen de maatregelen nog efficiënt worden geïmplementeerd wanneer het jaar vrijwel voorbij is?

TIP: start de onderhandelingen aan het begin van het jaar of in het voorafgaande jaar.



NIET-FINANCIERBARE MAATREGELEN

Het Demografiefonds komt niet tussen voor volgende maatregelen:

- Normale en courante investeringen van de onderneming.
- Verfraaiingswerken of infrastructuurwerken.
- Juridisch advies.
- Wettelijke verplichtingen.
- Catering en maaltijden.
- Uitbesteding.
- Invoering of aanpassing van een evaluatie- of functiewaarderings-/classificatiesysteem.
- Teamactiviteiten buiten de arbeidstijd.
- Betaalde verlofdagen die worden uitbetaald in plaats van opgenomen.
- Meerprijs boven €75/uur voor consultancy.
- HR-tijd (voorbereiding, implementatie) of tijd besteed in overlegorganen door syndicale vertegenwoordigers.
- Telewerk (tenzij gelinkt met ergonomie en dit boven op de wettelijke verplichtingen komt).

Belangrijk: het moet steeds om maatregelen gaan die nog niet van toepassing zijn in de onderneming. Daarnaast komt het Demografiefonds niet tussen voor maatregelen die al voorzien zijn door de wetgeving, sectorale of ondernemings-cao's.

HOE BEGIN JE ERAAN?

Heb je onze brochure doorgenomen en ons dossier bekeken, maar weet je nog steeds niet hoe je er best aan begint?
Geen zorgen, wij zijn er voor jou!

Voor bijkomende vragen, hulp of meer info kan je steeds contact opnemen met je vakbondsafgevaardigde of onze deskundige Dany via dany.vancauwenbergh@accg.be

Wil je op de hoogte blijven van het sectorale en syndicale nieuws?
Ga naar www.abvvscheikunde.be of scan de QR-code en schrijf je in voor onze nieuwsbrief



Wil je meer over het Demografiefonds weten, heb je nog geen demografieplan onderhandeld of heb je een opfrissing nodig?

Scan de QR-code en check ons dossier (video's, brochures, tips).



www.abvvscheikunde.be

