

Vorm DC – bevraging werkbaar werk dienstenchequebedrijven (pc 322.01) ikv ESF project 9725 – Werkbaarheidsscan en Werkbaarheidsconsulent

1. Opzet en methodiek

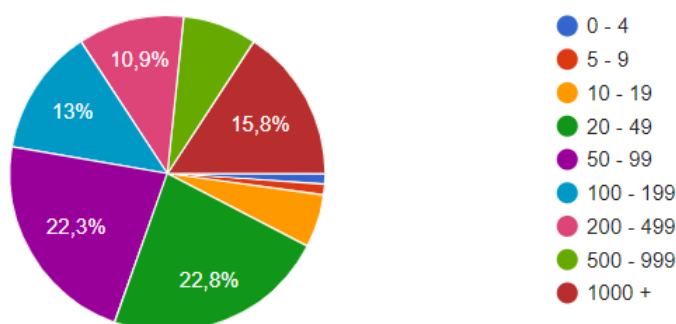
Binnen het ESF project ‘werkbaarheidsscan en werkbaarheidsconsulent’ wou Vorm DC een aantal topics bevragen rond werkbaar werk. Daarom werd eind januari 2021 een algemene, digitale bevraging uitgestuurd naar de contacten en algemene e-mail adressen uit de database van Vorm DC.

De bevraging kon ingevuld worden tot 19/2/21 en dit werd gedaan door **184 respondenten**.

Qua grootte van bedrijven konden we op een mooie mix van bedrijven rekenen:

Het dienstenchequebedrijf waar ik deze bevraging voor invul heeft ongeveer X aantal huishoudhulpen in dienst:

184 antwoorden



Om de data van de bevraging nog beter te kunnen duiden én een nog beter zicht te krijgen op de nood aan een werkbaarheidsconsulent, de visie omtrent werkbaar werk en het gebruik van de werkbaarheidsscan, werd deze bevraging aangevuld met diepte interviews van de partners in het project. We spraken zowel met bedrijfsleiders, omkaderend personeel als preventie-adviseurs en kregen zo een breed inzicht in werkbaar werk bij deze specifieke bedrijven.

2. Digitale bevraging

De digitale bevraging was opgebouwd rond 2 vragen: werkbaar werk en het al dan niet hebben van acties die mogelijks in een specifiek plan waren gekaderd, de werkbaarheidsscan die al dan niet meerdere keren werd overlopen.

Afhankelijk van de keuze op deze eerste vragen werd een extra set vragen zichtbaar gemaakt. Sommige vragen kwamen terug bij alle sets, anderen waren specifiek voor de situatie die eerst was gekozen. Op deze manier zal het ook mogelijk zijn om te zien of bedrijven die bv nog geen acties doen rond werkbaar werk even makkelijk informatie rond werkbaar werk terugvinden als de organisaties die zelf aangeven dat ze een duidelijk plan rond werkbaar werk opstellen.

3. Bevindingen

Werkbaar werk zit in ons DNA – een uitspraak die naar boven kwam in één van de diepte interviews, maar die evengoed de slogan voor de sector zou kunnen zijn. Zowel in grote als in kleine ondernemingen wordt dagdagelijks gekeken hoe het werk voor de individuele huishoudhulp werkbaar kan gemaakt worden. Dit kan gaan van het bijstaan in administratie, het begrip omtrent persoonlijke omstandigheden tot een traject en individuele coaching rond ergonomie.

“Werkbaar werk omvat alle acties die gepland worden omdat er iets leeft bij de HHH. Dat kan gaan van goed om te gaan met planning en tijd, rekening houden met afstand die HHH moeten afleggen, het vrij inplannen van (onbetaald) verlof tot verschillende opleidingen rond werkbaar werk die aangeboden worden.”

Wat betreft werkbaar werk zien we veel acties die focussen op de **balans werk/privé**. Als sector scoren we hier bv in de SERV werkbaarheidsmonitor ook goed. We zouden kunnen besluiten dat het feit dat hier heel veel aandacht voor is bij de dienstenchequebedrijven ook leidt tot een positieve score bij bevragingen van huishoudhulpen.

Werkbaar werk vraagt werk, inventiviteit en opvolging door omkaderend personeel. Dit zorgt voor **drempels**: tijdsgebrek, een beperkt budget of gebrek aan inspiratie zijn enkele voorbeelden die meermaals worden aangehaald, zowel in de online bevraging als bij de diepte-interviews.

“Het opstellen van acties rond werkbaar werk is niet altijd evident. Het is steeds zoeken naar een evenwicht tussen betaalbaarheid en extra opportuniteiten bieden aan onze huishoudhulpen. Bovendien brengen dergelijke acties een bepaalde workload mee voor het ondersteunend team. Via dit project hopen we alleszins op extra ideeën om de werkbaarheid voor onze huishoudhulpen te vergroten.”

1.1. Verantwoordelijken werkbaar werk

Er werd gepolst naar wie het thema werkbaar werk opneemt bij de bedrijven. Het valt op dat, onafhankelijk van het feit of er een plan is, acties worden georganiseerd of niet, de preventieadviseur hier vaak verantwoordelijk is, gemiddeld genomen bij een kwart van de bedrijven.

Een andere conclusie is dat het thema erg verspreid zit. Bij heel veel bedrijven is er niet één persoon specifiek verantwoordelijk, maar wordt werkbaar werk gezien als een thema dat overal moet leven: zowel bij management, zaakvoerders als consulenten of ander omkaderend personeel.

Als werkbaar werk een thema is binnen jullie bedrijf, wie neemt dit dan op?

43 antwoorden



Grafiek: Respondenten die aangeven een concreet actieplan rond werkbaar werk te hebben.

1.2. Werkbaar werk structureel aanpakken

Hoe minder bedrijven een echt plan hebben rond werkbaar werk, hoe minder vlot ze **informatie** vinden rond werkbaar werk. Deze trend hangt samen met het feit dat bedrijven ook minder een specifiek iemand hebben die hiervoor verantwoordelijk is. Een mogelijke conclusie kan hier zijn dat als iemand het thema werkbaar werk effectief krijgt toegewezen, dit automatisch ook zal leiden tot het meer structureel aanpakken van het thema: het opstellen van een plan of specifieke acties.

Er is vooral nood aan **sectorspecifieke info**. Uit de diepte-interviews kwam naar voor dat bedrijven meer overleg willen hieromtrent: elkaar kunnen triggeren en aanspreken hieromtrent. Zo willen bedrijven ideeën kunnen uitwisselen en geprikkeld worden om nieuwe zaken te proberen. Door alle bedrijven werd positief gereageerd op het voorstel om bv webinars omtrent specifieke thema's te combineren met events waarin workshops en ervaringsuitwisseling kan zijn.

1.3. Link met preventie

Werkbaar werk wordt vaak bij preventie ingedeeld. Dit komt vooral omdat de job gekend is omwille van de fysieke aspecten. In de werkbaarheidsmonitor van SERV (gebaseerd op de input van HHH) wordt het als volgt omschreven: '50,8% is vragende partij voor aangepast werk (lichter werk, minder uren) om langer aan de slag te kunnen blijven (Vlaamse arbeidsmarkt: 37,4%).'

We willen hier al meegeven dat in bijna alle interviews aan bod kwam dat taakvariëteit zeer moeilijk te realiseren is gezien de wettelijke beperking op de toegelaten activiteiten. Extra activiteiten die zeker een effect zullen hebben op werkbaar werk is oa het toelaten van kinderopvang (bv naschools), lichtere zorgtaken (bv bij zorgbehoevende mensen).

"Om de fysieke kant van de job te verlichten zou het ideaal zijn om lichtere taken te kunnen aanbieden zoals bv kinderopvang, koken, lichte zorgtaken voor oudere klanten,..."

We beseffen ten volle dat dergelijke taakverbreding nog niet bevestigd is bij de doelgroep, de huishoudhulp zelf. We willen dit echter niet zomaar doen. Enerzijds valt het wat uit de scope van dit specifieke project, anderzijds willen we geen verwachtingen creëren die achteraf niet ingelost kunnen worden. Het is echter wel duidelijk dat deze vraag op tafel komt eens er over werkbaar werk in de dienstenchequesector wordt gesproken.

1.4. Opleiding

Binnen werkbaar werk worden ook doorgroeimogelijkheden bekeken, of opleidingsmogelijkheden. Zo lezen we in de werkbaarheidsmonitor van de SERV het volgende: *Beperkte opleidingskansen (slechts 31,9% van de dienstenchequewerknemers neemt op jaarbasis deel aan een bijscholing of bedrijfstraining).*

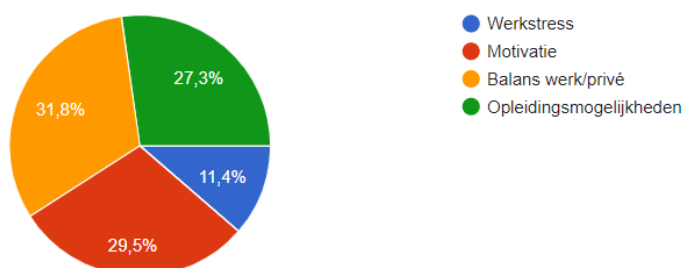
Het thema 'opleiding' als onderdeel van werkbaar werk scoort het duidelijk minder hoog bij bedrijven die een plan werkbaar werk hebben, dan bij bedrijven die nog geen idee hebben wat ze kunnen organiseren rond werkbaar werk.

Bij verdere navraag in de diepte-interviews werd duidelijker wat deze cijfers betekenen. Opleiding kan gezien worden als een 'stepping stone' richting werkbaar werk. Het is immers het eerste thema waarop ingezet zal worden: opleidingsmogelijkheden werd door 58.3% van de bedrijven toch al als een gekend thema aangeduid, of als thema waar ze al acties rond deden. Dit zijn dezelfde bedrijven die eerst aangegeven hebben dat ze niet weten wat ze kunnen organiseren rond werkbaar werk.

Bedrijven die al langer met werkbaar werk bezig zijn, of op een meer gestructureerde manier, zetten nog steeds in op opleidingen, maar dan als een onderdeel van het actieplan rond werkbaar werk.

We hebben bij de opstelling van het plan vooral gekeken om de klemtoon te leggen op:

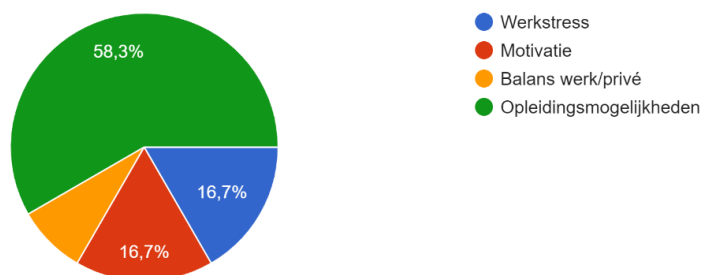
44 antwoorden



Grafiek: Voor bedrijven die een actieplan werkbaar werk hebben

De volgende thema's vormen de globale inhoud van werkbaar werk. Van welk thema heb je al gehoord of organiseerde je al acties?

24 antwoorden



Grafiek: Voor bedrijven die nog niet weten wat ze rond werkbaar werk kunnen organiseren

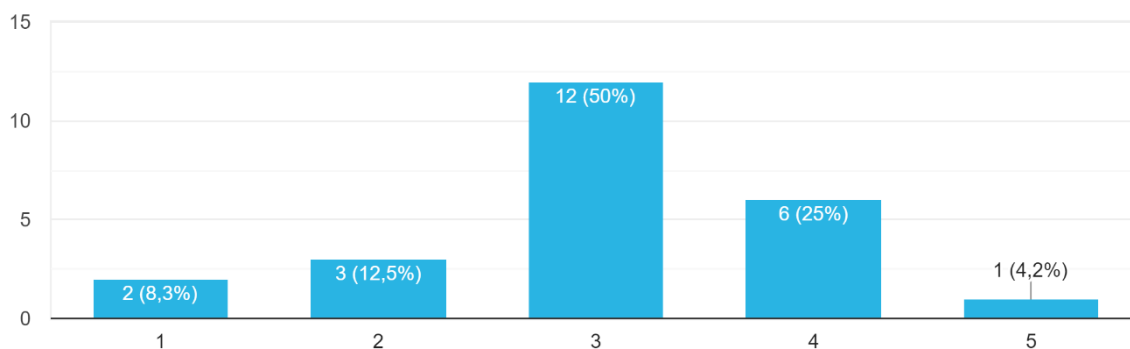
Aanvullend aan dit punt is het belangrijk om mee te geven dat binnen de interviews vaak terugkwam dat het niet evident is om huishoudhulpen te motiveren tot het volgen van een opleiding. Dit lijkt wat haaks te staan op de resultaten uit de EPRES-studie (<http://precariouswork.be/>) waarin 64,7% van de respondenten uit onze sector aangaf het afgelopen jaar geen training gevolgd die werd voorzien door de werkgever. Om meer inzicht te krijgen in dit onderdeel zou er verder onderzoek nodig zijn.

1.5. Nood aan werkbaarheidsconsulent

Er was in de bevraging één specifieke vraag, die polste naar het feit of een aanspreekpunt rond werkbaar werk, op sectorniveau, een meerwaarde is. Op de 5puntenschaal waren er gemiddeld 75.9% respondenten die deze vraag een 3 of meer gaven. De hoogste score (79.2%) zagen we zelfs bij bedrijven die op dit moment nog niet weten wat ze kunnen organiseren rond werkbaar werk. We zien hierin een zeer positief klimaat om de rol van deze werkbaarheidsconsulent verder te onderzoeken en vorm te geven.

Een specifiek aanspreekpunt rond werkbaar werk zoals een werkbaarheidsconsulent die advies geeft en aanspreekbaar is binnen onze sector, zou voor ons een meerwaarde zijn.

24 antwoorden



Grafiek: bedrijven die niet weten welke acties ze kunnen organiseren rond werkbaar werk

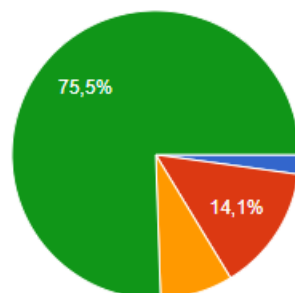
4. Werkbaarheidsscan

75% van de bevroegde bedrijven heeft de werkbaarheidsscan nog niet gebruikt. Van deze bedrijven geeft 70% aan dat ze de scan niet eens kennen. Een eerste punt dat duidelijk aantoont dat er op het vlak van communicatie nog veel werk is aangezien 52% van de bedrijven die deze bevraging invulde de werkbaarheidsscan dus niet kenden.

De werkbaarheidsscan van Vorm DC

Welke uitspraak past best bij jouw onderneming?

184 antwoorden

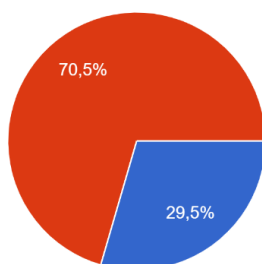


- Wij hebben de werkbaarheidsscan al verschillende keren ingezet.
- Wij hebben de werkbaarheidsscan al 1 keer gedaan.
- Wij zijn begonnen aan de werkbaarheidsscan, maar het is nooit echt afgewerkt geraakt.
- Wij hebben de werkbaarheidsscan nog niet gebruikt.

Voor de bedrijven die de werkbaarheidsscan nog niet hebben gebruikt:

Ik ken de werkbaarheidsscan van Vorm DC.

139 antwoorden



- Ja
- Neen

De werkbaarheidsscan wordt gezien als een instrument om een **basispositie** van het bedrijf rond werkbaar werk te krijgen. Het lijkt bedrijven te helpen om acties rond werkbaar werk op te stellen, maar over het doorsturen en invullen voor HHH kan er nog verbeterd worden.

Bedrijven die starten met de scan, maar die niet voltooien, doen het vooral omdat er te weinig respons is vanuit de HHH. Ook bij de bedrijven die de scan al gestart zijn of minstens één keer voltooid hebben, is dit een knelpunt.

Er is veel nood aan begeleiding bij het interpreteren van de resultaten van de scan. Er was geen specifieke vraag hiervoor opgenomen, maar alle bedrijven in de diepte interviews waren er voorstander van om deze taak ook toe te wijzen aan de werkbaarheidsconsulent.

Voor veel bedrijven is het niet evident om de resultaten om te zetten naar concrete acties. In één van de diepte interviews werd het zelfs als volgt geformuleerd:

De werkbaarheidsscan doorlopen lukt wel, als kleiner bedrijf is het nodig om toch extra steun te hebben om de resultaten te bekijken. Dat maakt het meteen mogelijk om acties in te plannen. De rol van de consulent zou hier ook kunnen zijn om synergiën te ontdekken tussen actiepunten van verschillende bedrijven, en eventuele gezamenlijke acties te plannen om de werklust te verdelen.

5. Conclusies

Werkbaar werk is een thema dat leeft binnen de sector. Dit ESF project kan en zal een mooie aanzet geven tot het concept van een werkbaarheidsconsulent. Het is nu al duidelijk dat er een grote rol is weggelegd voor het verspreiden van sectorspecifieke informatie, het verder inspireren en prikkelen van de dienstenchequebedrijven met concrete cases en voorbeelden. Binnen de werkgroepen en de testfase van het project zal duidelijk worden hoe we dit concreet invullen.

De werkbaarheidsscan is klaar voor een update. De geplande wijzigingen focussen ook voor een groot deel op het wegwerken van drempels bij HHH, zodat we hun responsgraad kunnen vergroten. Bij de interpretatie van de resultaten van de scan zien we mogelijks een bijkomende taak voor de werkbaarheidsconsulent.

Vorm DC

10/3/2021