

Kader magazine



WAS ALLES BETER VOOR CORONA?

“De lockdown liet ons nadenken over werkprocessen”

E-leren

Wordt 2021 het jaar van de doorbraak?

Arbeidsmarkt

Jobmarkt kreeg rake klappen

Leiding geven

“Mijn teamleden betrokken houden was niet eenvoudig”

In dit nummer

03

Voorwoord

Bovenop de klassiekers 'een goede gezondheid en veel geluk' voegen we er nog een extraatje aan toe: veel werkplezier!

04

Thuiswerk

"Succesvol thuiswerk vergt een andere mindset," stelt bedrijfspsycholoog Bart Wille.

07

Leiding geven

Teamleaders in zorg- en winkelsector loodsen hun medewerkers door woelige coronatijden.

10

Samen zoeken we naar oplossingen

ACV-medewerkers gidsen je door het juridisch kluwen.

12

E-leren

Wordt 2021 het jaar van de doorbraak?

14

Arbeidsmarkt

De coronacrisis heeft een stevige impact op de arbeidsmarkt. Ook hogeropgeleiden voelen de gevolgen.

ACV Kader

Alg. Coördinator

Sandra Vercammen
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel 03 220 87 37

Projectcoördinator

Lieveke Norga
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel 03 220 87 92

Dagelijks Bestuur

Monique Vanwalleghem
Dirk De Cuyper
Jelle Vercoutere
Tom Bervoets

Vragen en reacties
zijn welkom op
kader@acv-csc.be



Colofon

ACV Kader is het kadernetwerk van het ACV. De kaderwerking is gegroeid uit de LBC-NVK, nu ACV Puls, en richt zich sinds 2018 ook tot kaderleden, leidinggevenden en kenniswerkers die aangesloten zijn bij ACVBIE. Deze uitgave verschijnt viermaal per jaar en wordt verstuurd naar alle leden.

Redactie: Sandra Vercammen, Lieveke Norga en Jan Deceunynck

Vormgeving: www.x-oc.com

Druk: Artoos Communicatiegroep

VU: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen



Voorwoord

Veel werkplezier!

Het nieuwe jaar leent zich tot het uitwisselen van wensen allerhande. Bovenop de klassiekers “een goede gezondheid en veel geluk” voeg ik er voor jou graag nog een extraatje aan toe: ik wens je veel werkplezier!

Het afgelopen jaar bleek eens te meer hoe betekenisvol werk wel is in ons leven. Dat ons werkplezier behoorlijk onder spanning kwam, moet ik niemand nog uitleggen. Covid-19 was een keerpunt in zowat alles waaraan we gewend waren.

Ook professioneel was niets meer hetzelfde. Door het vele thuiswerken kregen we sommige collega's enkel nog te zien via ons scherm. Voor coaches was het een krachttoer om medewerkers en teams verbonden te houden. Voor werknemers een uitdaging om de grens tussen werk en privé te bewaken. Het sterk aanbevolen telewerk zorgde er wel weer voor dat mobiliteit-gebonden stress voor veel werknemers wegviel.

Onlangs nog herkende ik de noodkreet van een deelnemer tijdens een webinar over het nieuwe werken: *“de werkgever die altijd weigerachtig stond tegenover telewerk, verwacht nu van leidinggevenden dat ze thuiswerkende werknemers coachen, begeleiden en beoordelen. Maar ook voor die leidinggevenden is het allemaal nieuw. Ook zij worden nu plots in de nieuwe realiteit gedwongen, maar hebben niet de kennis en vaardigheden om ermee om te gaan.”*

Ondersteunend leiding geven is vaak nog geen basishouding. Maar het belang daarvan komt door het intensieve thuiswerk nog scherper naar boven.

Inmiddels hebben we ons aan de plotse nieuwe situatie aangepast. Daardoor lijkt het soms alsof we ons de nieuwe realiteiten al hebben eigen gemaakt. We hebben ontegensprekelijk stappen gezet. Toch blijven jij en ik met heel wat vragen zitten. Hoe organiseer ik mijn thuiswerk? En hoe moet het nu met mijn bedrijfswagen? Wat kost telewerk en wie betaalt het? Hebben we nog strikte arbeidsroosters nodig? Wat betekent het gezag van de werkgever vandaag? Heb ik nog recht op eigen kantoorruimte? Wat is het belang van ergonomie? Hoe zorg ik als leidinggevende voor een goede groepsdynamiek? Waar sta ik in de mobiliteitsshift?

We bevinden ons op een cruciaal keerpunt. Of het nu gaat om mobiliteit, nieuwe werkvormen, leren, ondersteunend coachen ... Op al die terreinen kwamen we de afgelopen maanden in een stroomversnelling. Door covid-19 komen de uitdagingen meer dan ooit aan de oppervlakte. ACV Kader wil dat veranderingsproces verder begeleiden vanuit de realiteit van kenniswerkers, leidinggevenden en kaderleden. Jullie gaven ons daartoe tijdens de afgelopen sociale verkiezingen opnieuw een sterk mandaat. We zijn opnieuw, met heel veel trots, plezier en dankbaarheid voor je vertrouwen, de nummer 1.

Sandra Vercammen

Thuiswerk

Jan Deceunynck

THUISWERK DOET ONS NADENKEN OVER WERKPROCESSEN

“Succesvol thuiswerk vergt een andere mindset”

Een gefaald experiment. Zo kijkt bedrijfspsycholoog Bart Wille terug op het massale thuiswerk tijdens de coronacrisis. Een te hoge dosis, ongecontroleerde omstandigheden en foute randcondities maakten dat we met zijn allen een fout beeld kregen van wat thuiswerk zou kunnen en moeten zijn. Toch valt er volgens hem veel uit te leren...

Als bedrijfspsycholoog probeert Wille op wetenschappelijke manier een brug te slaan tussen werknemers en werkgevers. “We kijken in alle objectiviteit naar het gedrag van mensen in een professionele context. En die bevindingen delen we op een zelfde manier met zowel werkgevers als werknemers. Ons uitgangspunt is eenvoudig: wie zich goed voelt op het werk, zal beter presteren. Wij zijn pas geslaagd als we welzijn en productiviteit samen kunnen laten stijgen.”

Wat daarvoor nodig is, vat hij samen in een eenvoudig ABC: *autonomy*, *belongingness* en *competence*. In het kader van thuiswerk betekent ‘autonomie’ een zekere keuzevrijheid over hoe medewerkers hun werk willen organiseren. ‘Belongingness’ geeft aan dat ze verbonden willen blijven. En onder ‘competence’ zit het verlangen om goed te zijn in wat ze doen. Feedback is daarvoor een vereiste.

Dat het corona-thuiswerk daar geen perfecte illustratie van was, is duidelijk. Vandaar het ‘gefaalde experiment’. “De toegediende dosis was veel te groot,” legt Wille uit. “Door de verplichte lockdown ging het voor veel werknemers ineens van 0 naar 100%. Dat lukt niet. Thuiswerken moet je leren. Dat doe je met kleine stapjes. Er was ook geen tijd om te overleggen over dat thuiswerk. Het moest allemaal heel plots omwille van de verplichte lockdown. En daar bovenop werden ook nog eens alle hulplijnen voor thuiswerkers afgesloten. De scholen waren dicht, de kinderen waren plots thuis en de grootouders mochten niet inspringen.”

Geen ideale context om kennis te maken met een nieuwe werkvorm. Dat kan beter. “Werkgevers, werknemers, wetenschappers, politici, ... zullen samen moeten nadenken over hoe thuiswerk kan ingebed worden in onze arbeidsorganisatie,” legt Wille uit. Eén ding staat voor hem als een paal boven water: “*One size fits all*, zal niet werken. Er is geen systeem dat voor iedereen werkt. De omstandigheden en behoeften zijn voor iedereen anders.”

Hybride vorm

Nogal wat werkgevers zijn door de crisis verplicht geworden om hun medewerkers thuis te laten werken. Dat heeft de deur wagenwijd opengezet. Maar niet altijd van harte. “Ik schrik vaak nog van

het wantrouwen en de negatieve premissen van werkgevers over hun werknemers.” Maar dat thuiswerk blijft, is wel doorgedrongen. Tegelijk is ook het aanvankelijke enthousiasme bij veel thuiswerkers wat genuanceerd. Ze zijn blij met de gespaarde pendeltijd en met de betere combinatie arbeid-gezin. Maar ze zijn toch weer meer overtuigd geraakt van de meerwaarde van sociaal contact en kantoorwerk. “Soms moet je even iets wegnemen om de waarde ervan aan te tonen,” legt Wille uit. De oplossing zit volgens hem in hybride werkvormen die het beste van twee werelden verenigen.

Want thuiswerk biedt best wat winst voor alle betrokkenen. “Vroeger liep op kantoor alle werk organisch door elkaar. Thuiswerk laat ons nadenken over processen. Was het zinvol om elke dag met de laptop naar het werk te rijden om daar dingen te doen die thuis even goed of zelfs beter gingen? Is het niet efficiënter om je soms even af te zonderen om ongestoord te kunnen doorwerken? Maar evengoed zijn er dingen die toch beter gaan als je fysiek samen bent. Digitale meetings zijn geen volwaardig substituut voor fysiek contact. Dat hebben we nu ook wel ondervonden,” legt Wille uit.

**“Contact houden is belangrijk.
Maar dat is niet hetzelfde als
controleren.”**

Leiding geven

Ook leiding geven wordt door het thuiswerk anders ingevuld. “Je wordt verplicht de controle een stukje los te laten. Je wil en moet uiteraard nog aansturen en weten waar je medewerkers mee bezig zijn, maar hen observeren kan niet meer. Je kan dat nog proberen via trackingsystemen die meten hoe veel tijd medewerkers actief waren of hoeveel ze op hun klavier getikt hebben. Of door ze elke avond in een excelsheet te laten aangeven wat ze die dag gedaan hebben. Maar die dingen werken niet. Ze zijn bovendien erg demotiverend. Beter is om aan te sturen op output, om projectmatig te coachen. Voldoende contact houden om te weten wat er goed en slecht loopt. Op welke moeilijkheden ze botsen. Hoe het met hen gaat. Contact houden is dus belangrijk. Maar dat is niet hetzelfde als controleren.”



Ook voor de teamleden vergt thuiswerk een andere mindset. Zij moeten leren plannen en inschatten hoe ze best tot resultaat komen. Daar kan ook de organisatie op inzetten door medewerkers nieuwe skills als time management aan te reiken. “De winst daarvan is op korte termijn voor beide partijen tastbaar,” aldus Wille. “Medewerkers mogen ook best weten dat het ook voor hun leidinggevende niet altijd makkelijk is. Thuiswerk is een gedeelde verantwoordelijkheid. Als medewerkers door een proactieve houding tonen dat ze kunnen omgaan met de verantwoordelijkheid, geeft dat hun leidinggevende vertrouwen.”

Routines inbouwen

Grenzen bewaken is ook een gedeelde verantwoordelijkheid. De verleiding om meer te werken dan op kantoor is reëel door het wegvallen van de verplaatsing die het begin en einde van de werkdag markeert en door de steeds aanwezige computer.

“Werknemer moeten daarmee leren omgaan en grenzen stellen. Of routines inbouwen. Zelf heb ik een blok ingebouwd op de middag om even te gaan wandelen. ’s Avonds komt dat er niet van, want dan is het donker en koud. ’s Middags is veel fijner. Iedereen zal voor zichzelf zo’n routines moeten vinden die behoeden voor te lang doorwerken. Je moet daar als leidinggevende uiteraard aandacht voor hebben, maar dat is niet evident,” weet hij. “Belangrijk is om wederzijdse verwachtingen te formuleren.” Hij pleit alleszins niet voor collectieve oplossingen als het afsluiten van het netwerk buiten de kantoor tijd. “Want dat respecteert dan weer het werkschema niet van andere medewerkers die net op dat moment willen actief zijn. Maar ik geef mijn medewerkers wel aan dat ik niet verwacht dat ze meteen reageren op mails die ik verstuur op momenten buiten de reguliere arbeidstijd. De werkschema’s die voor mij werken, zijn niet de norm.”

Coaching

Jan Deceunynck

CORONA IN ZORG- EN WINKELSECTOR

Hoe je team door woelig water loodsen?

Twee sectoren die de voorbije maanden helemaal uit hun normale doen zijn gesleurd zijn de zorg- en de winkelsector. De zorgsector transformeerde door de besmettingsrisico's en de vele covid-19 patiënten naar een ongezien langdurige crisisaanpak. In de winkelsector viel – zeker in de non-food – intussen al voor de tweede keer plots alles stil. Kadermagazine polste bij twee leidinggevenden uit de betrokken sectoren die zelf ook op de werkvloer staan, hoe zij de crisisperiode ervaarden.

Ann Snoeckx is store manager van het WE-filiaal in Turnhout. Met 38 jaar anciënniteit op de teller heeft ze al veel meegemaakt. Maar deze dubbele lockdown was ook voor haar zonder voorgaande. Gunther Groenen is verantwoordelijk voor de biotechnische dienst van Ziekenhuisnetwerk Antwerpen (ZNA). Zijn team moest er tijdens de crisis voor zorgen dat alle beschikbare medische apparatuur naar de plek werd gebracht waar die het meest nodig was.

Hoe hebben jullie de coronacrisis beleefd?

Ann: Tijdens de lockdowns waren onze winkels gesloten. Maar dat betekent niet dat we niks te doen hadden. Ik heb de voorbije periode nog geen dag niks te doen gehad. We blijven de etalages van de winkel verzorgen en we zorgen voor transfers vanuit onze winkels naar de e-com afdeling. Onze voorraad wordt mee gebruikt voor verzending naar digitale klanten. En verder zijn er calls met het management, moeten we het beschikbare werk verdelen tussen de teamleden en worden er veel trainingen georganiseerd. Die laatste zijn op vrijwillige basis en worden niet als werktijd beschouwd. Maar er is toch wel een zekere druk om ze te volgen. Dat is niet evident, zeker niet voor collega's met jonge kinderen.

Gunther: Het was hectischer dan anders. Er moest altijd snel ingespeeld worden op actuele evoluties. Een afdeling die werd omgevormd naar een covid-afdeling, moest andere apparatuur



Ann Snoeckx

krijgen, die we dan moesten zoeken in één van de andere vestigingen van de groep of op de huur- of koopmarkt. De fysieke verhuizing van de apparatuur was niet het moeilijkste. Er kroop vooral veel tijd in afspraken maken over wat waar al dan niet weg mocht. Ik vond in die hectische sfeer wel mijn draai. Ik doe al jaren aan (crisis)management als vrijwilliger bij het Vlaamse Kruis. Ik was er ook als leidinggevende bij tijdens de Pukkelpop-ramp in 2011. Ook toen moesten we snel schakelen en improviseren. En vooral rustig blijven. Ik heb van mijn teamleden trouwens complimenten gekregen dat ik zo kalm bleef en rust naar het team bracht. Dat was fijn om horen.

Wat vond je moeilijk tijdens de crisis?

Ann: Mijn teamleden betrokken houden was niet eenvoudig. Tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid zie je ze minder. Sommige vielen terug op 7 uur per week. Dan is het moeilijk om overzicht te houden van wat je al aan wie hebt gecommuniceerd. Ook toen de winkels open waren, werkten medewerkers soms maar weinig uren en waren ze nog vaak tijdelijk werkloos. Dan is het moeilijker om iedereen betrokken te houden. De workload was tegelijk ook groter. We moesten hetzelfde werk doen met minder volk omdat we maar de helft van de omzet haalden. En tijdens de tweede lockdown sloeg de schrik voor de toekomst bij een aantal collega's toe. Wat gaat er gebeuren? Gaat de winkel nog wel terug open? Wat als er ontslagen vallen?

Gunther: Bij ons was het niet altijd eenvoudig om te weten wie de organisatie aanstuurde. We hebben sowieso een complexe structuur met verschillende vestigingen en afdelingen. Maar dat werd nu nog prangender. Wie zit er aan het stuur? Na de eerste crisis bleef het nog een poosje druk omdat



Gunther Groenen
© DANIËL RYS

alle materiaal terug naar de oorspronkelijke plek moest. En intussen is opnieuw alles verhuisd. Maar het ging nu wel sneller. Veel afspraken waren al gemaakt tijdens de vorige crisis.

Waren er ook dingen die je net plezierig vond aan de crisis?

Ann: Eigenlijk niet. Behalve dan dat ik in september, tussen de twee lockdowns, grootmoeder werd. Maar dat is niet wat je bedoelt zeker? (lacht)

Gunther: Ik was eigenlijk wel in mijn element. Ik haalde veel energie uit de hectiek. En uit de appreciatie. Er werd ook meer samengewerkt tussen diverse diensten, want we hadden een gezamenlijk doel, namelijk het hoofd bieden aan dit virus.

Wat had je taak makkelijker kunnen maken?

Ann: De communicatie loopt lastig. Ik heb geen werkcomputer en moet me behelpen met mijn persoonlijke spullen. Dit interview doe ik met mijn smartphone. In het begin van de call had ik 100% batterij, nu nog maar 70. Het is lastig om zo te werken. Op het werk heb ik een computer, maar die heeft geen geluidskaart. Dus da's ook niet handig voor online meetings.

Gunther: Vlottere communicatie en informatie-doorstroming. En sneller betrokken worden. Dat had nogal wat paniek kunnen voorkomen. Maar we hebben er wel uit geleerd. Tijdens de tweede crisis was er veel meer duidelijkheid over wie welke knopen mocht doorhakken. Er zijn betere afspraken gekomen met de niet-acute ziekenhuizen, we hebben een beter overzicht van wat er in huis is en door aankoop van extra toestellen was de krapte tijdens de tweede piek beperkter. Anderzijds waren bijna alle activiteiten stilgelegd tijdens de eerste

golf en probeerde men nu toch nog een aantal activiteiten te behouden. Wat maakte dat we tijdens de tweede golf voor nieuwe uitdagingen stonden.

Hoe hou je contact met je collega's?

Ann: Vooral via Whatsapp. In ons personeels-groepje laat ik weten wie wanneer kan werken. Maar we gebruiken dat groepje ook informeel. Grapjes of leuke berichtjes uitwisselen om de sfeer erin te houden. Met mijn eigen leidinggevende gebeurt ook veel via mail.

Gunther: Ik hou vooral contact via Teams. Meer dan vroeger. Tijdens de piekperiodes hadden we elke dag een korte meeting. Nu is het wat minder, maar Teams is wel een blijvertje. Vroeger vergaderden we fysiek, telkens op één van de locaties. Maar dat was dan altijd een lastige verplaatsing voor de collega's. Vaak kwam dat er niet van. Via Teams is het nu wel makkelijker. Ik probeer ook niet te overdrijven met communiceren. Want door overcommunicatie werden mijn medewerkers een beetje informatiemoe tijdens de crisis. Waardoor ze soms belangrijke info dreigden te missen.

Hoe kijk je naar de toekomst?

Ann: Ik heb ongelooflijk veel zin om de winkels terug te zien open gaan. Het kan ook veilig, want we hebben heel sterk ingezet op veiligheid voor klanten en personeel. Pashokjes ontsmetten, kledij stomen, kassa's continu ontsmetten, nooit meer dan 35 mensen tegelijk in de winkel, ... Maar ik zie de toekomst toch wel een beetje somber in. Ik vrees dat het nog wel even zal duren. En de crisis van dit jaar heeft stevig in de cijfers gezeten. De e-com afdeling doet het wel goed, maar maakt natuurlijk ook niet alle omzetverlies goed. Ik vrees voor winkelsluitingen en ontslagen. We hebben geluk dat we geen beursgenoteerd bedrijf zijn en dat de eigenaar van WE lééft voor het bedrijf.

Gunther: Ik hoop dat de crisis leidt naar meer structuur binnen de organisatie. De crisis heeft aangetoond dat daar nood aan is. En het zou ook fijn zijn als een aantal procedures kunnen versoepeld worden. Tijdens de crisis kon en moest alles heel snel en soepel verlopen. Hopelijk kunnen we een aantal strikte procedures tegen het licht houden en wat autonomer knopen doorhakken.

Dienstverlening

Jan Deceunynck



© DANIEL RYS



© DANIEL RYS

ACV-MEDEWERKERS GIDSEN JE DOOR JURIDISCH KLUWEN

“Samen zoeken we naar oplossingen”

Een juridisch vraagje over je job? Dan ben je bij het ACV aan het juiste adres. Hendrik Blondeel en Ann Diliën werken op de juridisch dienst van het ACV en kennen het klappen van de zweep. “Luisteren en analyseren,” noemt Hendrik de essentie van hun job. “Want de vraag waar iemand mee bij ons aanklopt is vaak een opstap naar een complexer probleem. Het is dan aan ons om te peilen naar wat de vraagsteller echt van ons wil.” Ann vult aan: “Samen met het lid zoeken we naar de beste manier om het probleem aan te pakken.”

Met welke vragen kloppen mensen bij jullie aan?

Hendrik: Dat is heel uiteenlopend. En ook steeds complexer. Loon, arbeidsduur, opzegperiode, auteursrecht, concurrentiebeding... Vaak komt er van alles samen. Dan is het aan ons om te analyseren wat eigenlijk de achterliggende vraag is. En vooral ook wat precies van ons verwacht wordt. Sommige leden willen vooral ons advies en stappen zelf naar hun werkgever. Zeker werknemers die stevig in hun schoenen staan, pakken de dingen graag zelf aan op basis van de juridische informatie die ze bij ons krijgen.

Ann: Maar even goed zijn er leden die willen dat wij contact opnemen met de werkgever. Soms zelfs met heel hoge verwachtingen die wij dan een beetje moeten temperen. Na een ontslag misnoegd proberen je werkgever eens goed 'terug te pakken', is niet de beste manier om iets voor elkaar te krijgen. Dan proberen wij objectief te kijken naar wat aantoonbaar fout is en of we dat kunnen rechtzetten. In eerste instantie in overleg met de werkgever. Soms stappen we ook naar de rechtbank, maar vaak is wat mensen willen niet juridisch afdwingbaar. Een ontslag kan heel onrechtvaardig aanvoelen, maar toch juridisch helemaal in orde zijn.

“Vaak verbergt een vraag ook nog eens veel deelvragen. Dan heb je iemand nodig die je met kennis van zaken de weg wijst uit het juridische moeras.”

Hoe reageren mensen dan?

Ann: Dan zijn ze uiteraard teleurgesteld. Maar gelukkig zijn dat uitzonderingen. Onze meeste leden zijn wel voor rede vatbaar.

Hendrik: Ik heb in de loop der jaren geleerd heel open en eerlijk te zijn. Ik probeer te hooggespannen verwachtingen al van bij de start te vermijden.

Ann: Als iemand met een onmogelijke vraag of verwachting komt, heb ik al geleerd dat je dat best meteen zegt. Dat levert meer tevredenheid op dan wanneer je toch probeert om het te halen maar het uiteindelijk toch niet lukt. Dat blijkt moeilijker te aanvaarden.

Hendrik: Als we van in het begin goed uitleggen wat mogelijk is, dan is er wel begrip. De wetgeving is wat ze is. Soms zijn er onvolkomenheden of kan je niet afdwingen wat je eigenlijk zou willen. En ook een verstoorde arbeidsrelatie met een onwillige werkgever is moeilijk juridisch recht te trekken.

Artsen klagen wel eens over patiënten die 'dokter Google' consulteren. Worden ook jullie wel eens geconfronteerd met leden die het internet hebben afgeschuimd?

Ann: Soms. We merken alleszins wel dat mensen vaak zelf op zoek gaan naar informatie. Op het internet, bij vrienden, bij de vakbond. Soms komen ze bij ons voor een 'second opinion' of toetsen ze onze info achteraf nog bij anderen. Mensen shoppen meer dan vroeger.

Hendrik: Maar de oplossing is meestal niet zo eenduidig te vinden op het internet. Wetgeving en rechtspraak zijn zeer complex! En vaak verbergt de eigenlijke vraag ook nog eens veel deelvragen. Dan heb je iemand nodig die je met kennis van zaken de weg wijst uit het juridische moeras.

Ann: Ik heb ook al leden geweten die ons vroegen om hun eindafrekening bij ontslag eens grondig uit te vlooiën, omdat ze dachten dat er iets niet in orde was. Maar dan stelden we vast dat er ook fouten in hun voordeel opdoken. Het is dan maar goed dat ze die niet meteen in een opwelling hebben aangevochten. Want dan zouden ze nog meer op het spel gezet hebben.

Jullie worden uiteraard meestal gecontacteerd als het fout loopt. Hoe kunnen mensen vermijden dat het zo ver komt?

Ann: Steeds vaker krijgen we vragen naar contractadvies. Dat is altijd een goed idee. Want op het moment dat je tekent, leg je een aantal dingen vast, waar je nadien niet meer op kan terugkomen. Het kan dus geen kwaad om daar eens goed naar te kijken en te weten wat er in je contract staat. Wij kijken graag even mee. We weten waar we op moeten letten. Je kan voor je tekent ook altijd verduidelijkende vragen aan je werkgever. Uiteraard is niet elke bepaling in je contract helemaal hoe je het zelf liefst hebt. Het is wat geven en nemen. Maar het is altijd goed om op zijn minst te weten wat er precies in staat en waartoe jij en je werkgever zich engageren.

**Zit je ook met een vraag?
Contacteer ons dan via acv-kader@acv-csc.be**



VLAAMSE REGERING ZET VOLUIT IN OP E-LEREN

Wordt 2021 het jaar van de doorbraak?

Vlaams minister van Werk Hilde Crevits en de Vlaamse regering willen het e-leren in 2021 versterken. Zo willen ze de Vlaming stimuleren om meer opleidingen te volgen. Een grootschalige *enquête* toonde afgelopen zomer aan dat meer dan 8 op de 10 van de Vlaamse opleidingsverstrekkers omwille van corona hun aanbod deels omgeschakeld hebben naar online leren. Dit verliep niet vlekkeloos en had af te rekenen met praktische problemen en juridische belemmeringen. Daarom werkt minister Crevits nu een actieplan uit. Vraag is of dit voldoende rekening zal houden met de wetenschappelijke bevindingen rond e-leren. In 'A Skeptic's HR Dictionary' van Patrick Vermeren, dat we eerder al in Kader Magazine besproken, lezen we daar meer over.

2021 moet het jaar van de opleiding worden. Minister Crevits heeft het over de start van de *'learning twenties'*. Een actieplan stelt een extra aanbod aan opleidingen in het vooruitzicht, alsook gebruik van nieuwe technologieën en een screening van de eigen regelgeving. Tot voor kort was het Vlaams opleidingsverlof immers enkel mogelijk voor klassikale opleidingen. Vanaf dit schooljaar kan het ook voor digitale opleidingen. Daarnaast zal Syntra Vlaanderen een pilootproject 'lerend netwerk e-leren' opzetten om kennis en expertise rond e-leren uit te wisselen.

In *'A Skeptic's HR Dictionary'* evalueert auteur Patrick Vermeren kritisch allerlei HR-praktijken op basis van de meest richtinggevendende wetenschappelijke theorieën en bevindingen. Hij besteedt daarin ook een hoofdstuk aan e-leren. Door de coronacrisis heeft de leervorm de afgelopen maanden noodgedwongen een sterke boost gekregen. Werknemers die vroeger klassikaal bijgeschoold werden, moesten om veiligheidsredenen overschakelen op studeerwerk achter de laptop. Het lijkt er sterk op dat deze manier van leren ook de komende jaren verder uitbreiding zal krijgen. Al dan niet via hybride vormen in combinatie met fysieke opleidingsmomenten.

Zal dit leiden tot betere resultaten, hogere slaagcijfers, een grotere participatie en een verhoogde efficiëntie? Zal e-leren ertoe leiden dat levenslang leren echt vaste voet aan grond zet? Het kan. Maar evident is het allerminst.

Onderzoek toont immers aan dat e-leren enkel succesvol kan zijn onder heel specifieke voorwaarden en voor een bepaald soort onderwerpen. Zo werkt e-leren goed voor het aanleren van feiten en data en voor e-cursisten met specifieke persoonlijkheidskenmerken: nauwgezet, planmatig en doelgericht gemotiveerd. De grote meerderheid van de potentiële e-cursisten voldoen helaas niet aan die

kenmerken. Uit onderzoek blijkt dat maar liefst 95% van de werknemers die aan een e-cursus begint, deze niet beëindigt.

Bovendien missen online opleidingen ook elementen die je als cursist enkel in een echte fysieke klasomgeving kan ervaren: passie van de lesgever, vragen van de lesgever aan de groep of individuele deelnemer, geïndividualiseerde feedback van de lesgever aan de cursist enzovoort.

De mens is per definitie evolutionair gezien een sociaal wezen. Dit heeft ook gevolgen voor de manier waarop we bijleren – ook in een professionele context. Mensen leren nog altijd, zo toont wetenschappelijk onderzoek aan, het best in groepsverband. En dat geldt zeker voor zaken die verband houden met intermenselijke *soft skills*. Die leren we vooral van elkaar.

Als de overheid en/of de sociale partners dus omwille van veiligheidsredenen of efficiëntie-overwegingen meer willen inzetten op e-leren, verliezen ze een aantal belangrijke overwegingen best niet uit het oog. Voor welke thema's is dit haalbaar? Welk publiek met welke basisvaardigheden willen ze aanspreken? En welke onderbouwde methodieken kunnen worden aangewend. Voorlopig toont onderzoek, zoals hiervoor al aangehaald, dat slechts een klein deel van vooral hoog opgeleide en goed gemotiveerde werknemers gedreven genoeg is om een online opleiding met succes te voltooien.

Slotsom lijkt ons dus te zijn: e-leren kán, vooral in combinatie met fysieke groepsopleidingen, soms een stap vooruit zijn. Maar het is geen goed idee om enkel op e-leren in te zetten. Het is vanuit wetenschappelijk oogpunt niet voor alle onderwerpen en voor elk doelpubliek een goed idee. Schrijf de klassieke opleiding in een even klassiek lokaal dus zeker nog niet zomaar af. Ook niet in de zogenaamde *'learning twenties'*.



JOBMARKT KRIJGT RAKE KLAPPEN

Je loopbaan door de coronacrisis loodsen doe je niet alleen

De coronacrisis heeft een stevige impact op de arbeidsmarkt. Ze treft niet alle profielen in dezelfde mate. Maar ook groepen die zich voordien ongenaakbaar konden voelen, worden erdoor gevat. Bij hoger opgeleiden is de impact zelfs groter dan gemiddeld. Het hardst getroffen zijn de academische bachelors.

De jobkansen zien er voor het eerst in bijna vijf jaar minder goed uit dan het jaar voordien. De positieve groei is gestopt. Vooral in zakelijke en financiële sectoren, maar ook in de maatschappelijke dienstverlening, gaat het aantal vacatures achteruit. De KULeuven zag een afname in het

aantal vacatures in de databank die ze haar studenten aanbiedt. Werkgevers staan minder te drummen voor de jaarlijkse jobbeurzen – al zal daar ongetwijfeld ook wel de noodgedwongen switch naar een online aanpak voor iets tussen zitten.

Misschien begon je aan je studies in de volle overtuiging dat men je nog voor het behalen van je diploma van de banken zou plukken, maar draait dat nu toch wat anders uit?

| Vlaanderen | oktober 2020 | Jaarverschil |
|------------------------|--------------|--------------|
| NWWZ | 191.477 | +4,1% |
| Hooggeschoold | 40.544 | +7,3% |
| Graduaat-HBO5 | 2.925 | +11,3% |
| Professionele bachelor | 18.157 | +5,5% |
| Academische bachelor | 3.383 | +14,6% |
| Master | 16.079 | +7,1% |

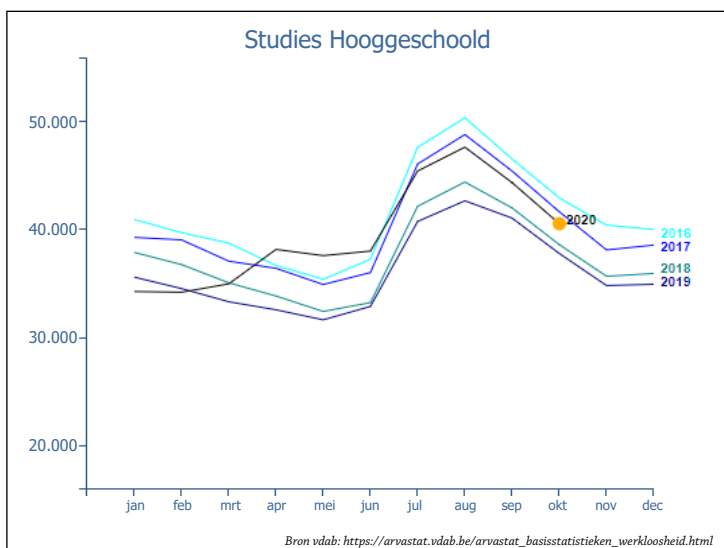
Bron vdab: https://arvastat.vdab.be/arvastat_basisstatistieken_werkloosheid.html

Aantal niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau in oktober 2020

Net dit jaar besliste de Vlaamse overheid om de voorwaarden voor loopbaancoaching te verstrengen en het budget aanzienlijk terug te schroeven. Het aantal uren coaching per werknemer vermindert. En vooral: je moet voortaan 7 jaar werkervaring kunnen voorleggen om van coaching te kunnen gebruik maken zonder de kost volledig zelf te moeten dragen.

Dat is jammer. Zeker op het moment dat uit de feiten blijkt dat het voor jongeren niet vanzelfsprekend is om een job te vinden die aansluit bij hun profiel. Je loopbaan op het juiste spoor krijgen, behoeft soms heel bewuste bijsturing. Misschien begon je aan je studies in de volle overtuiging dat men je nog voor het behalen van je diploma van de banken zou plukken, maar draait dat nu toch wat anders uit? Of misschien maakte je een wat overhaaste keuze bij die eerste sollicitatie, al dan niet onder druk van je ouders, lief, partner of de drive om op eigen benen te staan?

Voor alle duidelijkheid: het Kaderteam zal ondanks corona wél via webinars van de partij zijn om kennis te maken met de schoolverlaters en hun bekommernissen.



Aantal niet werkende werkzoekende hoogeschoolden (graduaat + bachelor + master) in vergelijking met de afgelopen vijf jaar

SAMEN WERKEN AAN WERKPLEZIER

Blijkt die eerste jobs soms toch niet helemaal overeen te stemmen met wat zo mooi werd voorgesteld op jobbeurzen of sollicitatiegesprekken? Of is het gewoon moeilijk om 'je draai' te vinden, doorheen een opeenvolging van sollicitatiebrieven of in de organisatie waar je aan de slag bent?

Als lid kan je daarom, ook als nog-niet-zo-lang-afgestudeerde, bij het ACV terecht om op koers te geraken voor je droomparcours. Jouw werkplezier, daar draait het voor ons om. Ongeacht je recht op loopbaancheques van de Vlaamse overheid biedt ons Centrum voor Loopbaanontwikkeling stevige coaching aan op de wankelende arbeidsmarkt. De loopbaancoaches ontwikkelden een specifiek aanbod om jongeren die nog geen 7 jaar professionele ervaring op de teller hebben, op weg te helpen. Het aanbod omvat een mix van denkoefeningen en opdrachten, maar vooral ook individuele coaching-gesprekken die de 'goesting' om de geknipte job te vinden koppelen aan tips en manieren om daar te geraken.

Hoe ga je best op zoek? Wat kan je aan je huidige job veranderen? Hoe pak je dat moeilijke gesprek met je leidinggevende best aan? Welke competenties heb je nog nodig die misschien net buiten je comfortzone liggen? Kortom, hoe kan je je loopbaan laten evolueren zoals jij dat wil?

Nieuwsgierig naar deze kans om je loopbaan meer te laten aansluiten bij jouw droomcarrière? Onze coaches vertellen je graag meer tijdens een eerste gesprek. Je krijgt dan online toegang tot de denkoefeningen en reflectieopdrachten. De drie individuele coachingmomenten spreek je onderling af. Het kan op kantoor of online, maar even goed ook tijdens een wandeling. Aan jou de keuze.

Dit gratis aanbod geldt enkel voor ACV-leden. Alle info via www.loopbaanontwikkeling.be



Kader Magazine

Driemaandelijks ACV-magazine
voor kaderleden, kenniswerkers en
leidinggeevenden

Ontvang Kader digitaal

Ontvang je dit magazine in de toekomst
liever in je mailbox?

Bezorg ons je e-mailadres
via kader@acv-csc.be.