



essencia

where chemistry meets life sciences



## Langer werken. Het kan.

Seminarie FOD WASO  
24 september 2013



### Wie is essencia ?



essencia

where chemistry meets life sciences

- Een federatie die 3 regionale secties, 17 activiteitssectoren, 800-tal leden (73% KMO's) samenbrengt
- Haar missie : Improving's everyone quality of life
- *The world is facing important challenges in the use of energy, natural resources, and the provision of food, water and health for its population. Chemistry, Materials and Life Sciences are **essential to making the world's development sustainable**. Our innovative research is crucial to the development of new products, applications and services. Our industry is central to a successful future and to improving everyone's quality of life.*
- Een netwerk en partners : VBO, VOKA, UWE, BECI, FIT, AWEX, Brussels Export, FlandersBio, BioWin, FRDO, universiteiten, Technopolis, CEFIC, Business Europe...



## Een geïntegreerde structuur



essencia  
where chemistry meets life sciences

Detic (cosmetica, detergenten)

IVP (verven, vernissen)

ESSENCIA

essencia brussel  
essencia vlaanderen  
essencia wallonie



essencia Polymers  
Federplast.be  
(kunststoffen,  
rubber)

Protection & Nutrition Group  
(fytosanitaire producten)

LAB (minerale oliën,  
smeermiddelen)

Prochem (basischemie)

Bio.be (biotechnologies)  
pharma.be (geneesmiddelen, vaccins)



3

## Kerncijfers (2012) chemie, kunststoffen en life sciences



essencia  
where chemistry meets life sciences

- Omzet: 61 miljard €
- Directe jobs: 90,000 jobs (indirect meer dan 150,000 : 1 job in de chemie creëert 1,64 bijkomende jobs buiten onze sector)
- Investerings: 1,60 miljard €
- O&O-uitgaven: 2,75 miljard €
- Uitvoer: 110,7 miljard €
- Handelsoverschot: 24 miljard €



4



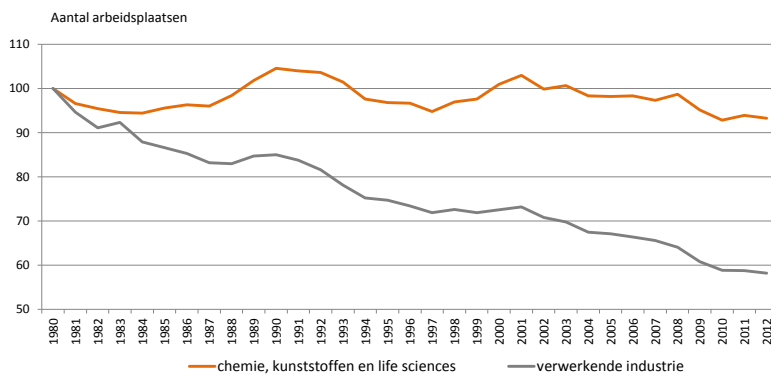
## Tewerkstelling de laatste 30 jaar



essencia

where chemistry meets life sciences

Directe tewerkstelling in de sector blijft op peil over de laatste 30 jaar ondanks terugval in de industrie omwille van automatisering en outsourcing



Bron: ONSS (gele brochure)  
\* op 30 juni van elk jaar  
essencia-analyse

5



essencia

where chemistry meets life sciences



## 2 grote uitdagingen:

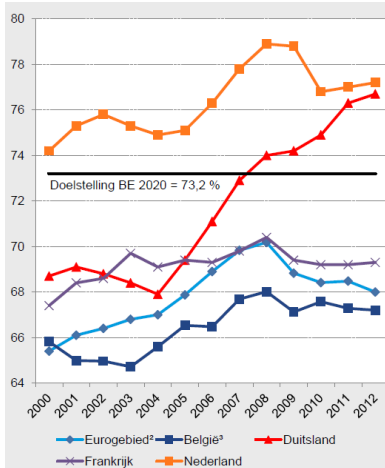


6

## Werkgelegenheidsgraad<sup>1</sup> in België opkrikken

(in % van de bevolking van 20 tot 64 jaar)

essencia  
where chemistry meets life sciences



**Gemiddelde werkgelegenheidsgraad in 2012**  
(in % van de overeenstemmende bevolking van 20 tot 64 jaar)

	België	EU
Totaal	67,2	68,5
55-64-jarigen	39,5	48,9
Laaggeschoolden	47,1	52,2
Niet-EU-staatsburgers	38,9	56,9

Bron: NBB ; databronnen: EC, ADSEI

<sup>1</sup> Tot en met 2004 gegevens voor het tweede kwartaal, jaargemiddelden vanaf 2005.

<sup>2</sup> Gegevens inzake de huidige 17 lidstaten van het eurogebied voor de hele periode.

<sup>3</sup> Jaargemiddelden sinds 2000.

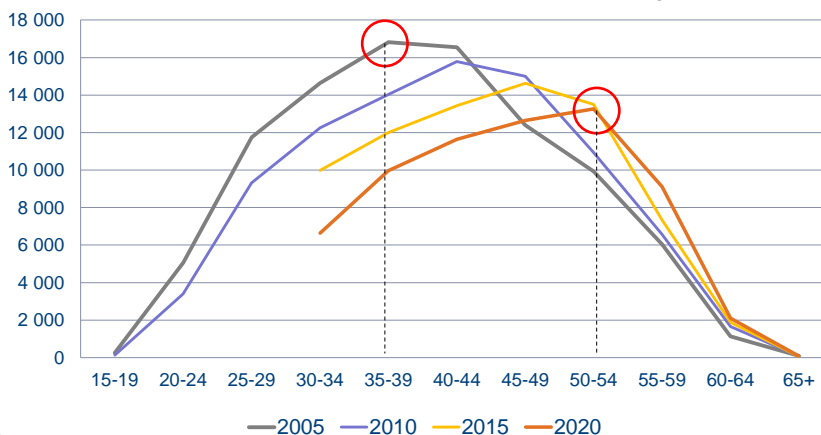


7

## 2. Een vergrijzende arbeidsmarkt

essencia  
where chemistry meets life sciences

Tewerkstelling volgens leeftijdscategorie  
Chemie, kunststoffen en life sciences in België



Bron: RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

8



essencia

where chemistry meets life sciences



essencia

where chemistry meets life sciences

## Ons antwoord op deze uitdagingen:



9

### 1. Rekrutering van jong talent is topprioriteit



essencia

where chemistry meets life sciences

- **Versterking van het imago 'industriële' jobs in de samenleving via onder meer:**
  - Doorbraak in het eenheidsstatuut
  - Structurele samenwerking met onderwijskoepels, VDAB/Forem/Actiris
  - Permanente sensibiliseringsacties van lager tot hoger onderwijs



10

## 2. Langer werken mogelijk maken



- **Project: “Langer werken mogelijk maken”**
  - Bevraging bij 120 bedrijven
  - 12 focusgerichte workshops i.s.m. consultant Déhora met HR en productieverantwoordelijken van het hele land
  - Publicatie brochure ‘Langer werken. Het kan’:
    - Ruimte voor praktijkervaring
    - Opgezet als een toolbox/werkinstrument
    - Leidraad voor implementatie CAO104



11

## 2. Langer werken mogelijk maken



- **Waarom *investeren* in levensfasebewust personeelsbeleid?**
  - **Vermijden van “voorsorteren” bij oudere werknemers**
    - Studies tonen aan dat “de werkplek” hierop veel invloed heeft
  - **Toenemende belang van innovatie:**
    - We hebben alle ervaring/competentie nodig
  - **Ongewijzigd beleid = meerkost voor de werkgever**
    - Instroomkost, absenteïsme, bijkomende vrije dagen, afbouw ploegenpremies,...



Maak business-case en workforce planning voor komende 5 tot 10j



12

## 2. Langer werken mogelijk maken



### Belangrijkste conclusies workshop:

1. We “moeten” **nu** actie ondernemen, maar we doen toch wel al wat...
2. Het vereist “maatwerk”
3. Het is niet een exclusieve opdracht voor de organisatie/werkgever maar vergt ook een engagement van de werknemers
4. Het moet een mix van maatregelen zijn over de hele carrière

...deze conclusies werden vertaald in een **4 sporenbeleid**



13

## Langer werken: 4 sporenbeleid



beeldvorming

Kennis & ontwikkeling



Werk-  
aanpassing

Vitaliteit



14



essencia  
where chemistry meets life sciences

## Spoor 1: beeldvorming

- **Ouderen hebben onterecht negatief beeld:**
  - Productiviteit verschilt niet i.f.v leeftijd
  - Ze gebruiken energie effectief en constant
  - Beschikken over meer praktische kennis en leveren kwaliteit
  - Grotere productkennis, liefde voor het werk
  - Grotere zelfstandigheid, discipline en komen afspraken na
- **Kennen “andere” motivatoren dan jongeren:**
  - Gebruik van vaardigheden, zelfstandigheid, werkstabiliteit, helpen van anderen, willen iets bijdragen
- **Maatregelen:**
  - Breng oudere werknemer meer in beeld
  - Zorg voor een goede mix van leeftijdsgroepen binnen ploegen
  - Hou rekening met de specifieke motivatoren



15



essencia  
where chemistry meets life sciences

## Spoor 2: Kennis en ontwikkeling

- **Cultuur van leren/ontwikkelen over de hele carrière:**
  - Polyvalentie van medewerkers vergroten vanaf jonge leeftijd
  - Oudere werknemers stimuleren om mee te blijven met nieuwe technieken
  - Een doordachte kennisoverdracht tussen oud en jong
- **Maatregelen:**
  - Een juiste opvolging van leertrajecten bevordert de motivatie
  - Praktische tips bij opleidingen voor ouderen: directe toepasbaarheid, herkenbaar begrippenkader, actieve verwerking, context van gelijkwaardigheid
  - De centrale rol van de leidinggevende
- **Voorbeelden:**
  - **BASF:** “Lerend werken – werkend Leren”-project
  - **Kronos:** “Levenslang leren via E-learning”



16



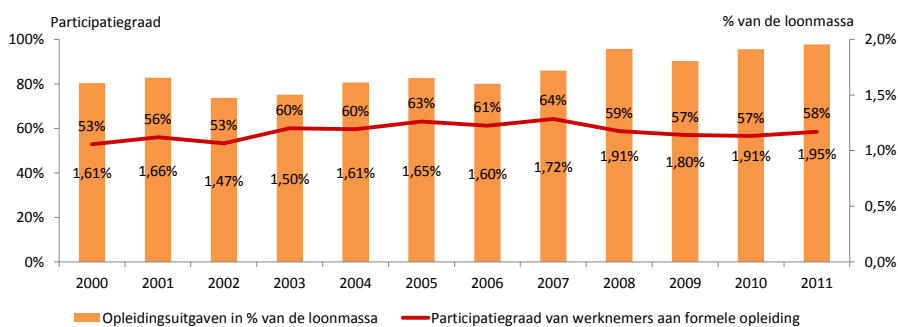
## Spoor 2: Chemie, kunststoffen en life sciences: Opleiding van de werknemers



where chemistry meets life sciences

### Sector investeert massaal in continue opleiding

#### Continue opleiding<sup>1</sup>



Bron: Nationale Bank van België (Balanscentrale)

<sup>1</sup> analyse op basis van de sociale balans



## Spoor 2: Resultaten volgens de Europese CVTS<sup>1</sup>-enquête



where chemistry meets life sciences

### Sector investeert meer dan nationaal gemiddelde

Tabel 6. Vormingsinvestering in percentage van de loonmassa en naar economische activiteit in 2010

Sector	Vormingsinvestering	Waarvan aandeel van de PAC
Energie, water en afvalverwerking	4,5%	2,4%
Vervaardiging en herstelling van machines en toestellen	3,2%	1,7%
Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport	3,1%	2,3%
Informatica, media en telecom	3,0%	2,0%
Garagewezen	3,0%	1,4%
Financiële diensten	2,7%	1,5%
Houtindustrie, vervaardiging van meubelen en overige industrie	2,6%	1,8%
Ondersteunende activiteiten aan financiële instellingen	2,6%	1,7%
Chemie, rubber, kunststoffen en vervaardiging van bouwmaterialen	2,6%	1,6%
Nationaal gemiddelde	2,4%	1,5%
Metaalnijverheid	2,4%	1,3%
Winning van delfstoffen	2,3%	1,5%
Vervaardiging van transportmiddelen	2,2%	1,6%
Vervaardiging van textiel en kleding	2,2%	1,7%
Kleinhandel	2,1%	1,3%
Grafische nijverheid	2,0%	1,4%
Transport, logistiek en post	2,0%	0,8%
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	1,6%	1,0%
Groothandel en handelsbemiddeling	1,6%	1,0%
Horeca	1,2%	0,9%
Bouwnijverheid	1,2%	0,7%

Bron: ADSEI.



NB: Uittreksel uit het rapport expertengroep « Concurrentievermogen en werkgelegenheid » (juli 2013)  
Continuing Vocational Training Survey



essencia  
where chemistry meets life sciences

## Spoor 3: Vitaliteit

- **Vaststellingen belangrijk voor onze sector:**
  - Verdraagzaamheid voor nacht- en ploegenarbeid neemt af; tegelijk zijn oudere werknemers beter gewapend tegen neveneffecten ploegenarbeid (betrokkenheid, stabiliteit,...)
  - Ouderen: minder frequent maar langer ziek
- **Maatregelen:**
  - Gezonde voeding en beweging stimuleren
  - Aandacht voor slaapplek thuis
  - Ergonomische ingrepen
  - Onderzoeken van gezondheidsimpact van de uurrooster
- **Voorbeelden:**
  - **Ancor** : opleiding en begeleiding in hef- en tiltechnieken ter preventie van rugklachten
  - **GSK**: werken rond gezonde voeding, sport maar eveneens contacten met gemeenschap, eigen collega's



19



essencia  
where chemistry meets life sciences

## Spoor 4: Werkaanpassing

- **Wat kunnen redenen zijn voor aanpassing?**
  - Wens van werknemers om uurrooster beter af te stemmen op privé-leven
  - Vraag naar deeltijdarbeid
  - Vraag van flexibiliteit bij het productieproces
  - Beter afstemmen van jobinhoud op competenties werknemers
- **2 soorten van maatregelen:**
  - Aanpassingen van werkinhoud en functies
  - Aanpassingen van het ploegenrooster
    - Individueel maatwerk
    - Collectief maatwerk



20

## Spoor 4: Werkaanpassing



essencia  
where chemistry meets life sciences

- **Aanpassingen van werkinhoud en functies:**
  - Herdenken van de functies bvb bundelen van minder zware taken en toewijzen aan ouderen = noodzaak van grote inzetbaarheid
  - Roulatie van werknemers over afdelingen en takenpakketten
  - Ouderen inzetten op niet-tijdgebonden activiteiten bvb. coaching/opleiding
  - Productieproces doordenken/in vraag stellen – steeds ook binnen de mogelijkheden van een efficiënte organisatie
- **Voorbeelden:**
  - **Sadaci:** spreiding van zware fysieke arbeid via rotatiesysteem



21

## Spoor 4: Werkaanpassing



essencia  
where chemistry meets life sciences

- **Aanpassingen aan het ploegenrooster:**
  - Teamsystemen/ duobanen: groep deeltijders bezet samen een aantal voltijdse plaatsen
  - Niet tijdgebonden taken detecteren en zoveel als kan uit de ploegen of zwaarste ploegen halen
  - Flexibel roosteren (bvb. De Lijn – in industrie testcases)
  - Invoeren van 12u diensten ipv 8u diensten of combinatie van beide
  - ....
- **Voorbeelden:**
  - **Sumitomo Bakelite:** logistieke taken uit volcontinu gehaald – bij voorrang toegewezen aan oudere werknemers
  - **Conwed Plastics:** ploegen wisselen om 7u, 15u en 23u ipv de klassieke 6u, 14u en 22u



22

**Vragen?**

**Stefan Denayer**  
**sdenayer@essencia.be**