

Geslaagd netwerkevent Federatie Vrije Beroepen

Vrije beroepen ontmoeten elkaar in nieuw Hasselts gerechtsgebouw



FOTO LIJK COLLET

Op donderdag 13 maart ging ons event 'Exclusief! Vrije beroepen ontmoeten elkaar' door. Op dit netwerkevent mochten we vrije beroepers over de verschillende sectoren heen ontvangen en kregen we van boeiende sprekers Marc Rubens en Tony Heeren een toelichting over de hervorming van het rechtslandschap in Limburg en het nieuwe gerechtsgebouw 'De Hazelaar' van Hasselt. De quote van Procureur des Konings Marc Rubens "De kracht van de klacht vermsmacht" stemde iedereen tot nadenken.

(v.l.n.r.) Charlotte Pollet (stafmedewerker Federatie Vrije Beroepen), Jan Sap (secretaris-generaal Federatie Vrije Beroepen), Gretel Van der Loo (stafmedewerker Federatie Vrije Beroepen), Hubert Bijmens (voorzitter Federatie Vrije Beroepen Limburg), Tony Heeren (wnd. Voorzitter van de Rechtbank), Rosette Vandeborne (Procureur des Konings te Tongeren) en Marc Rubens (Procureur des Konings te Hasselt).

Voor de volledige fotoreportage, kijk op www.federatievrijebereopen.be.

Tevreden over bereikte akkoord binnen paritair comité voor vrije beroepen (PC 336)

Concretisering Fonds voor Vorming belangrijk element

Op 27 februari ondertekenden de sociale partners in het Paritair Comité voor de Vrije Beroepen (PC 336) een globaal sectoraal akkoord voor de periode 2013-2014.

Kris Baetens, woordvoerder voor de werkgevers binnen het paritair comité, is zeer tevreden met het bereikte akkoord: "Het is het derde sociaal akkoord dat onderhandeld werd binnen dit jonge paritaire comité. Het toont aan dat de sociale partners kiezen voor het pad van overleg en in staat zijn om sluitende afspraken te maken. Moeilijke eisen en discussies werden omgezet in evenwichtig afspraken, zodat dit akkoord een evenwichtig compromis is met een bijzondere waarde."

Het PC 336, actief sinds 2009, regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de zowat 30.000 werknemers van vrije beroepen. Het gaat over onder meer werknemers bij gerechtsdeurwaarders, bedrijfsrevisoren, accountants, boekhouders, landmeters-experten, advocaten en architecten. Vooral de invulling van een vor-

mingsfonds vindt de federatie belangrijk, want de belangen voor de werkgevers zijn groot. Vorming van werknemers is cruciaal in een snel veranderende economie en arbeidsmarkt. "Via het vormingsfonds kunnen we werknemers hierin beter en efficiënter ondersteunen", aldus Kris Baetens. "Meteen voldoen de sociale partners ook aan de verplichting van de bijkomende vormingsinspanningen en ontlopen werkgevers zo een aanzienlijke boete".

Het akkoord behoudt het onderscheid tussen ondernemingen mét en zonder automatische index. Voor zij mét een automatisch indexstelsel verandert er niets. Met betrekking tot de koopkracht zijn geen extra acties nodig. Ondernemingen zonder indexstelsel volgen een alternatief zonder indexverhoging. Op het einde van het akkoord (1 december 2014) verhogen zij de lonen met 2,5%, mits aftrek van alle loonsverhogingen of toegekende voordelen in 2013-2014. Daarnaast werden afspraken gemaakt rond tijdscrediet en landingsbanen. Er zal verder worden



Met het nieuwe sectoraal akkoord binnen het paritair comité voor de vrije beroepen wordt meteen ook het vormingsfonds voor de sector concreetiseerd.

gewerkt aan de functieclassificatie en omtrent vorming volgt een concrete invulling. U vindt het protocol met de uitvoeringscao's op www.federatievrijebereopen.be.



FOTOGRAFIE SASKIA VANDERSTICHELE

JAN SAP
SECRETARIS-GENERAAL
FEDERATIE VRIJE BEROEPEN

Verkiezingsmemorandum brengt een aantal zeer duidelijke boodschappen

Naast een nieuwe naam, heeft de laatste raad van bestuur van uw 'Federatie Vrije Beroepen' ook het verkiezingsmemorandum goedgekeurd. Een memorandum met een aantal zeer duidelijke boodschappen richting de politiek. Hoog tijd trouwens. Zeker als we recente uitspraken over vrije beroepen horen: Test-Aankoop verwijt apothekers geen veilige geneesmiddelen aan te bieden, patiëntenorganisaties pleiten voor een veralgemeende derdebetalersregeling voor prestaties van zelfstandige zorgverstrekkers, een register van gerechtsexperten waar vrije beroepen hun competentie opnieuw moeten gaan verantwoorden en een recent pleidooi voor de afschaffing van de notaris voor sommige transacties.

De aanval op vrije beroepen lijkt ingezet. Of wordt ze verdergezet? En bij deze vele nieuwe voorstellen schuift men vaak 'de overheid' of 'een nieuwe wet' naar voor als tovermiddel om 'het probleem' op te lossen.

Wij zijn geen vragende partij. Vrije beroepen, net als veel andere ondernemers, kreunen onder de administratie: één vijfde van uw tijd wordt hieraan besteed. En vaak is die administratie het gevolg van nieuwe regelgeving. Om maar te zwijgen over de grote onduidelijkheid over de juiste interpretatie van nieuwe wetten.

En we krijgen dit al helemaal niet uitgelegd aan diegene die nog betaling tegoed hebben van overheidsadministraties. Uit een eigen bevraging blijkt dat 78% van de vrije beroepen die regelmatig met de overheid samenwerkt niet tijdig wordt betaald. Het gaat over gerechtsexperten, gevangenisartsen, architecten die meedoen aan wedstrijden, tolken, pro-deo advocaten, enz...

Laat ons inzetten op stabiele, duidelijke en kwaliteitsvolle regelgeving, een werkelijke vermindering van de administratie(s) en een correcte en tijdige betaling vanuit de overheid. Op die manier kunnen we ons concentreren op het verbeteren van waar we vooral goed in zijn: het aanbieden van een goede dienstverlening en zorg aan cliënten en patiënten. Daar gaat het ons uiteindelijk om.

Reageer: e-mail: info@federatievrijebereopen.be
twitter: @jansap

MEDEWERKERS IN HET VRIJE BEROEP

Hoe uw personeelsbeleid versterken?

Als vrije beroeper werkt u steeds vaker in verschillende samenwerkingsverbanden, zowel met zelfstandige medewerkers als met werknemers. U bent vandaag meer dan ooit een zaakvoerder die er alle belang bij heeft te investeren in een professioneel HRM-beleid. Met een doordacht beleid kan u de motivatie en betrokkenheid van uw medewerkers immers aanzienlijk verhogen, wat ook afstraalt op de service en kwaliteit die u uw cliënten kan bieden.

Via ons project "HRM in het vrije beroep", met de steun van het Europees Sociaal Fonds, helpen we u op verschillende manieren bij de uitbouw van uw personeelsbeleid: praktische tools, checklists, opleidingen en infosessies... én het boek "Medewerkers in het vrije beroep", waarvan u nu gratis een gedrukt exemplaar kan bestellen, met een eenvoudig mailtje naar info@federatievrijebereopen.be. U kan tevens de digitale versie van dit boek downloaden op onze website: www.federatievrijebereopen.be. Het boek bevat heel wat praktische tips, adviezen en toetsingslijsten en is dus een onmisbaar werkinstrument voor uw personeelsbeleid.

We selecteerden hier alvast twee praktische tools/checklists uit het boek, ter ondersteuning van uw HRM-aanpak. Op www.federatievrijebereopen.be vindt u overigens een uitgebreide HRM-toolkit, waaruit u onbeperkt en geheel gratis kan putten. Een absolute aanrader dus. In de twee checklists die we u hier serveren gaan we alvast in op twee heel belangrijke maar tegelijk ook moeilijke vragen:

- Uw medewerkers extra motiveren, zodat ze beter presteren, hoe krijgt u dat voor elkaar?
- Geeft u op tijd positieve feedback? En durft u ook negatieve feedback geven wanneer dat nodig is?

FEDERATIE
LANCEERT
GRATIS BOEK
"MEDEWERKERS
IN HET
VRIJE BEROEP"



Hoe motiveert u uw medewerkers?

U heeft het allicht zelf al min of meer ervaren, en deze tool kan het alleen maar bevestigen: er bestaan wel wat tips en tricks om uw medewerkers extra op te laden met positieve energie, maar dat is allerm minst een exacte wetenschap. Elke medewerker is verschillend, stelt andere prioriteiten en heeft andere ambities... die te maken hebben met zijn of haar persoonlijkheid, achtergrond, gezinsleven, leeftijd, enzovoer. Aan u de kunst om die motivatieprikkel bij uw medewerkers te detecteren die het verschil kunnen maken tussen motivatie en demotivatie. Dat kan, bijvoorbeeld, via tevredenheidsonderzoeken en functioneringsgesprekken. Maar met een beetje aandacht, ontdekt u ook al heel veel over uw medewerkers en hun verwachtingen in de dagelijkse omgang. We overlopen hier de voornaamste motivatoren en hun mogelijke motivatiekracht. Aan u de keuze.

Loon

- Een loonsverhoging motiveert gemiddeld maar voor 6 weken.
- Dient in verhouding te zijn met dat van de andere medewerkers.
- Individualiseer indien mogelijk het loon (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, wagen, etc.).

Erkenning

- Geef erkenning voor behaalde resultaten, ook al zijn de doelstellingen misschien nog niet helemaal bereikt. Een schouderklopje zal misschien helpen om de doelstellingen alsnog te behalen.
- Medewerkers hebben de behoefte om 'gezien te worden'.
- Een medewerker moet het gevoel hebben betekenisvol te zijn voor de praktijk, kader zijn werk in het groter geheel.

Doorgroei mogelijkheden

- Informeer naar de ambities van uw medewerkers en bekijk samen de mogelijkheden op korte, middellange en lange termijn.

Opleiding

- Zorg voor voldoende opleidings- en ontwikkelingskansen, communiceer over de mogelijkheden.

Duidelijkheid

- Wees duidelijk over wat verwacht wordt en hoe hierop geëvalueerd zal worden.
- Wees duidelijk over wat medewerkers van u en van de praktijk mogen verwachten.
- Bepaal samen doelstellingen, maak ze SMART¹ en kader hoe ze bijdragen aan de praktijk.

Jobzekerheid

- Bied werkzekerheid en communiceer hierover.
- Communiceer over de resultaten/successen.

Autonomie

- Durf delegeren
- Geef uw medewerkers ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en zelfsturing.
- Zorg ervoor dat ze voldoende impact hebben op hun eigen werk.

Jobinhoud

- Weet wat een medewerker zoekt in een job.
- Zorg voor voldoende afwisseling en uitdaging.

Arbeidsomstandigheden

- Ergonomie, lucht- en lichtkwaliteit, storende geluiden, etc.
- Werkdruk, stress

Leiding geven

- Toon interesse, geef aandacht.
- Luister naar uw medewerkers en doe iets met wat u hoort.

Flexibiliteit

- Bepaal voor uzelf welke flexibiliteit u wil bieden.
- Als u flexibiliteit (overuren) vraagt aan uw medewerkers, stel uzelf dan ook flexibel op als iemand bijvoorbeeld eens naar de tandarts moet.

Relaties

- Zorg voor een goede werksfeer.
- Als er zich conflicten voordoen, probeer ze dan samen constructief op te lossen.

Kenmerken van demotivatie

- Te laat komen
 - Te assertief/agressief gedrag
 - Toenemend aantal fouten, mindere kwaliteit van werk
 - Passieve en onverschillige houding
 - Kortdurend ziekteverzuim
 - Treuzelen, klagen, ruzie zoeken, negatieve kritiek
 - Defensieve lichaamstaal
 - Roddelen
- Wanneer u deze kenmerken opmerkt, probeer er dan zo snel mogelijk over in **gesprek** te gaan met uw medewerker. Samen werken aan een oplossing als de medewerker gedemotiveerd is, is vaak al een deel van de oplossing.

Tips & Tricks

- **Luister** naar uw medewerkers om te achterhalen wat hun behoeften juist zijn en wat hen motiveert. Probeer in te schatten wat uw medewerkers zoeken in een job.
- Zorg voor **betrokkenheid**: betrek uw medewerkers bij de bepaling van de missie, informeer hen over belangrijke beslissingen, en financiële resultaten, etc.
- Beloon **goede resultaten** en correct gedrag met een schouderklopje (niet enkel financiële beloning werkt).
- Zorg ervoor dat er een goed **evenwicht** bestaat tussen de capaciteiten van de medewerker en de eisen die de praktijk stelt. Stel realistische verwachtingen.
- Weet **wat er leeft** in uw praktijk: wees voldoende aanwezig, toon interesse in de interesses van uw medewerkers, geef feedback m.b.t. ontwikkeling en vooruitgang.
- Organiseer eens een **event**: personeelsuitstap, teambuilding, vrijdagsdrink, etc.
- Onderzoek en breng de tevredenheid van uw medewerkers in beeld aan de had van een **tevredenheidsonderzoek** en **functioneringsgesprekken**. Het meten van de tevredenheid heeft enkel zin als u daadwerkelijk acties onderneemt om de oorzaken van ontevredenheid weg te nemen.

Durft u positieve en negatieve feedback geven?

Feedback geven betekent dat u aan een ander laat weten wat u vindt van de resultaten van zijn werk. Het houdt ook in dat u een ander informeert over de effecten van zijn gedrag. Het gaat altijd over het effect dat het gedrag heeft op u, dus zegt het net zo veel over de ander als over uzelf. Feedback geven betekent: **medewerkers helpen, stimuleren en hen beter laten worden in hun werk**.

Dat klinkt eenvoudig, maar in de praktijk blijkt goed feedback geven een hele kunst. Het vergt dan ook **discipline** en een goede portie **lef**. Er is immers telkens een zekere angst om de andere te kwetsen waardoor feedback geven wel eens wordt uitgesteld. Dit is dan ook de grootste valkuil. Feedback geven is niet het afbre-

ken van uw medewerkers en hen tot wanhoop drijven. U bereikt veel meer door op een opbouwende manier feedback te geven. Enkele **voorwaarden** voor het geven van feedback zijn:

- Vertrouwen
- Respect
- U voert een gesprek met elkaar, u praat niet over elkaar.

Stappenplan

- **Ik zie, hoor, ruik, proef, lees.** Beschrijf uw feedback aan de hand van wat u ziet, hoort, ruikt, leest en/of proeft. Vb. "Ik zie dat je steeds later aankomt op het werk." Wees specifiek en **to-the-point**: geef aan over welke situatie het gaat en wanneer die plaatsvindt.

- **Ik voel.** Uit de eerste stap trekt u de conclusie en geeft u aan wat u voelt.

Bijvoorbeeld: "Ik zie dat je steeds later aankomt op het werk en daardoor voel ik mij niet serieus genomen."
Zeg niet: "... en daarom vind ik dat jij er de kantjes vanaf loopt."

- **Betrek uw medewerker en leg niets op. Geef hem de kans om te reageren.** "Wat is er aan de hand?"

- **Ik zou willen.** Ten slotte geef je aan wat je verwachtingen zijn. *Bijvoorbeeld: "Ik stel voor/ ik zou willen dat je vanaf morgen steeds op tijd bent op kantoor."*

Tips & Tricks

- Stel het geven van feedback niet uit.
- Geef feedback in de ik-vorm, concreet, duidelijk en feitelijk.
- Als u feedback geeft, doe dat dan altijd aan de hand van uw eigen ervaringen, zonder u achter anderen te verschuilen. Zeg bijvoorbeeld niet: "Ik heb gehoord dat..." of "Je collega zei dat..." Deze manier van feedback geven komt de werksfeer niet ten goede.
- Leg uit wat het verschil is tussen zijn prestaties en wat je had verwacht. Beschrijf ook het gevolg van het ondermaats presteren. Vb. "Aangezien de voorbereiding niet volledig was hebben we deze zaak verloren en zijn we X euro omzet misgelopen."
- Geef altijd feedback ook al gaat het om ogenschijnlijk onbelangrijke zaken.
- Geef enkel feedback op gedrag dat te veranderen is.
- Feedback kan zowel positief als negatief zijn. Het geven van complimenten komt de werksfeer enkel ten goede.
- Geef je gesprekspartner de kans om te reageren.



Bestel (info@federatievrijberoepen.be) of download (www.federatievrijberoepen.be) nu gratis het praktijkboek "Medewerkers in het vrije beroep", duik in de online HRM-toolkit op www.federatievrijberoepen.be en werp er ook regelmatig een blik op onze activiteitenkalender, met daarin heel wat praktische infosessies voor een sterker personeelsbeleid.

Bestel uw GRATIS printexemplaar via info@federatievrijberoepen.be of download het e-book op www.federatievrijberoepen.be.