

Het IPA voor u uitgelegd en beoordeeld

Wat betekent het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord (IPA) voor u en uw bedrijf? Is het akkoord een goede zaak of niet? Voka maakt voor u een analyse en geeft ronduit zijn mening.

Het ontwerp van het IPA bevat de klassieke loonafspraken, maar geeft ook de lang verwachte aanzet naar een gelijke behandeling van arbeiders en bedienden. Dat laatste aspect is zeer ingrijpend en zal gefaseerd gebeuren.

Loonvorming

De automatische indexerings van de lonen blijft voorlopig onaangevoerd. Voor de periode 2011-2012 wordt een globale indexerings van 3,9% voorzien. De verantwoordelijkheid van de sectoren wordt in het akkoord wel aangesproken wat betreft de loonsverhogingen bovenop de indexstijgingen. Er werd afgesproken om de loons- en andere verhogingen pas in 2012 te laten ingaan, en dat deze 0,3% van de loonkosten niet zullen overschrijden.

Voka stelt vast dat de bevolking deze (unieke) automatische loonindexering niet ziet als een opslag, hoewel dit wel degelijk een (zware) kostenfactor is voor de ondernemingen. De Belgische concurrentiepositie komt er steeds meer door onder druk. De loonkostenhandicap van onze ondernemingen is eind 2010 opgelopen tot 3,9% t.o.v. de buurlanden. Wat als de prijzen van grondstoffen en energie blijven stijgen en de inflatie aantrekt? De automatische loonindexering zou de loonhandicap alleen maar vergroten.

Voka pleitte daarom voor een totale bevrozing van de lonen in 2011. Meer nog, Voka vroeg om een deel van de 'uitgespaarde' geldmassa te gebruiken voor een aanpak op maat van de onderneming. Dat werd voorlopig niet opgenomen in het IPA.

Het akkoord kondigt wel een studie aan over de index. Op zich uitzonderlijk dat dit in een IPA wordt aangekondigd, maar dit kan een reddingsboei vormen. Voka verwacht hier veel van en zal er voor ijveren dat de resultaten van die studie effectief bijdragen tot een betere concurrentiepositie voor de ondernemingen. Positief is ook dat is weerstaan aan de druk om de minimumlonen verder te verhogen.

Sociale uitkeringen

Sinds het Generatiepact koppelt een wettelijk mechanisme de sociale uitkeringen aan de welvaart. Op basis van wettelijke parameters wordt een budgettaire enveloppe vastgelegd, waarop de sociale partners een advies aan de regering formuleren omtrent de besteding. Gezien de moeilijke budgettaire toestand houdt het IPA-ontwerp het op de invulling van 60% van die enveloppe. De sociale partners lieten zich bij de invulling ervan leiden door twee zaken: de prioriteit van de minimumuitkeringen, in het bijzonder op het vlak van pensioenen, en geen versterking leveren van bestaande of creatie van nieuwe werkloosheidsvallen in de werkloosheidsverzekering.

Volgens Voka is het op zich een goede zaak dat niet heel de enveloppe wordt uitgegeven, al had het nog iets minder mogen zijn. Wel wordt betreurd dat de werkloosheidsuitkeringen opnieuw mee profiteren, zij het slechts in 2e instantie. Het flexizekerheidsmodel met een sterke sociale bescherming in een beperkte periode van werkloosheid, gevolgd door een steile degressiviteit (tot zelfs eindigheid) van de uitkeringen is nog ver weg.

Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden

De huidige verschillen tussen arbeiders en bedienden zullen geleidelijk verdwijnen: dat is het meest ingrijpende onderdeel van het akkoord.

Het akkoord zorgt voor een principiële doorbraak, nog langer niets doen was trouwens alleen al omwille van de juridische dreiging geen optie. Het akkoord kleurt het eenheidsstatuut echter in binnen de bestaande marges. De uitgedokterde regelingen zorgen niet voor een vernieuwend werknemersstatuut. In die zin lijkt het momentum gemist voor een radicale arbeidsmarkthervorming, zoals door Voka voorgesteld. Voka pleitte al voor een nieuw werknemersstatuut, zelfs een nieuw loopbaanmodel. Dit gaat uit van een nieuwe ontslagregeling en werkloosheidsverzekering die aanzet tot werken en een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgevers, werknemers en overheid in het ontwikkelen van competenties.

Daarbij vormt het rugzakconcept een belangrijk instrument om los van oude denkpatronen, radicaal te kiezen voor werkzekerheid in eigen handen. Dit concept biedt alvast een oplossing voor een ontslagregeling met fair play waarbij tevens transities van job naar job worden gestimuleerd. Ook inzetbaarheid en loopbaankeuzes worden hiermee mogelijk gemaakt.

Niettemin blijft het ontwerp op zich een huzarenstukje. Het biedt argumenten om het risico van kostenverhoging langs gerechtelijke weg af te blokken.

Waar in het verleden de *laissez faire* aanpak in het algemeen een slui-



HET VINDEN VAN DE JUISTE MENSEN IN DEZE UITDAGENDE TIJDEN VEREIST EEN GESPECIALISEERDE PARTNER

Bij Robert Walters werken wij samen met onze klanten om aan de unieke rekruteringsnoden van elke organisatie te voldoen. Onze consultants zijn specialisten in hun vakdomein en hebben een goed inzicht in de lokale markt.

Onze diensten in België:

- Permanente rekrutering (gespecialiseerd in financiën en HR)
- Permanente rekrutering van alle profielen in het bank- en verzekeringswezen
- Tijdelijke rekrutering (gespecialiseerd in financiën en boekhouding)
- Interim management

Robert Walters is actief in 5 continenten, met 42 kantoren in 20 landen, en hierdoor één van de wereldleiders in de gespecialiseerde rekruteringswereld.

CONTACTEER ONS VOOR MEER INFORMATIE OF EEN AFSpraak:

Frank Vande Voorde, Managing Director. Tel.: 00 32 2 511 66 88.

E-mail: frank.vandevoorde@robertwalters.com

Robert Walters, avenue Louise 149 box 33, 1050 Brussels.

www.robertwalters.be

passion for people and values

ROBERT WALTERS

pende levelling up genereerde (vnl. arbeiders richting bedienden) is er nu ook een voorzichtige aanzet om meer naar het midden te bewegen (bv. afbouw formule Claeys). Anderzijds blijven bedrijven met bedienden dan weer ook niet langer buiten schot voor eventuele kostenverhogingen (bv. dubbel vakantiegeld).

Belangrijk in dat opzicht is dat naar concurrentiekracht is afgesproken de budgettaire gevolgen te neutraliseren op het niveau waar de beslissing wordt genomen. Eventuele meerkosten die op sectoraal en/of bedrijfsniveau zouden voortvloeien uit het dossier arbeiders-bedienden dienen op een structurele wijze te worden geneutraliseerd. Dit principe van kostenneutraliteit geldt zowel voor het wettelijk interprofessioneel luik als voor het conventioneel luik dat in een 2de fase op sectoraal en ondernemingsvlak zal worden besproken.

Bij de verdere afwikkeling hamert Voka op scherp toezicht om een verdere kostenverhoging voor de Belgische ondernemers te voorkomen.

Verlengingen van de bestaande afspraken

Voka betreurt de verlenging van een aantal lopende zaken in het akkoord, zoals bv. de brugpensioenregeling. Dit staat haaks op het recente akkoord van de Vlaamse sociale partners over de activering van oudere werklozen. Bij de evaluatie van het Generatiepact verwacht Voka dat er uit een ander vaatje wordt getapt.

Tot slot stelt Voka vast dat bepaalde zaken niet op de -toegegeven, vrij overladen- onderhandelingstafel zijn beland. Buiten de openstelling voor tijdelijke werkloosheid voor bedienden vinden we geen maatregelen terug voor meer flexibiliteit. Nochtans zou dit de wendbaarheid van de ondernemingen ten goede

komen. Hoewel dit in geval van de nakende structurele krapte remediërend zou werken, is er evenmin een spoor van arbeidsduurvermeerdering. De sociale partners engageren zich (gelukkig) om alle nodige initiatieven te nemen voor de sociale stabiliteit in de schoot van de bedrijven.

Een aantal zaken moet nog verder worden geconcretiseerd. De regering en het parlement moeten deze afspraken nog in wettelijke en reglementaire teksten gieten. Een IPA is op zichzelf immers geen juridische rechtsbron, het is slechts een formeel engagement van de sociale partners. Maar wel een engagement met zeer hoge waarde, tenminste als hun achterban het goedkeurt. Dat laatste belooft alvast niet evident te worden.

De uitgebreide bespreking van het IPA kan u nalezen op www.voka.be/halle-vilvoorde.



ADMB en Cercle Brugge, samen staan we nog sterker op het veld

Personeelszaken voor KMO en Social Profit
ADMB Sociaal Bureau

Erkend hr-specialist voor de kmo
ADMB HR Services

ICT-dienstverlening & CRM
ADMBis

Efficiënte controle van werknemers in geval van ziekte
Medicontrol

Uw specialist in vast en tijdelijk werk
ADMB Interim

Advies omtrent internationale tewerkstelling
ADMB International

Een moderne kinderbijlagdienst voor loontrekkenden
ADMB Kinderbijlagfonds

Infosessies & seminars
ADMB School

Sociaal statuut zelfstandigen
Zenito Sociaal Verzekeringsfonds

Team van professionele juristen
ADMB Studiedienst

Terugbetaling gewaarborgd loon & Borgstellingen
PV Bouwunie & Borgstellingskas Bouwunie

Erkend ondernemingsloket
Zenito Ondernemingsloket

Preventie en bescherming op het werk
PROVIKMO

Milieu, veiligheid, bouwcoördinatie en voeding
VEKMO

Duurzaam bekeken, deskundig verzekerd
ADMB Verzekeringen

HR-dienstengroep ADMB, hoofdsponsor van ondernemend Cercle Brugge



Provikmo
www.provikmo.be
info@provikmo.be

Kantoren in Brussel, Leuven, Zaventem, Asse en Halle
Vanden Eeckhoudtstraat 13/1, 1500 Halle
Tel. 02 360 31 83 - Fax 02 360 17 77
E-mail info@admb.be - www.admb.be

ADMB
Mensenzaken voor zakenmensen

HR moet op de vloer aanwezig zijn

“Het resultaat van een evaluatie mag eigenlijk nooit een verrassing zijn”

Sinds september 2008 stippelt Kris Cuypers het HR-beleid uit bij de Vlaamse Mediamaatschappij (VMMa), de onderneming achter onder meer vtm, 2BE, JIM, Vitaya, vtmKzoom, Q-Music, JOEfm en heel wat andere entertainment, digitale en online initiatieven. Meteen zette hij een belangrijke stempel op het personeelsbeleid.

“HR moet aanwezig zijn op de vloer, bij de medewerkers, bij het management”, zegt hij. “Het is mijn overtuiging dat dit de basis is en moet zijn van een goed HR-beleid. Concreet doen we dit door drie HR Business Partners in te zetten die elk een aantal afdelingen coördineren en adviseren op vlak van HR”, weet de HR-Manager van VMMa.

In 2008 stond HR Manager Kris Cuypers voor de uitdaging het HR-beleid van VMMa een nieuwe wending te geven. “Bij VMMa was HR voornamelijk bezig met de fundamentele processen (loonverwerking, verzekeringen, wagenpark) en het sociaal-juridische luik. Er waren al duidelijke stappen gezet in de richting van een kwalitatieve evaluatiecyclus, maar rekrutering en opleiding bijvoorbeeld bleven eerder een afdelingsaangelegenheid. De challenge was deze en andere HR

processen te centraliseren en bij te sturen zonder in te boeten aan flexibiliteit en snelheid. In de mediawereld beweegt alles razendsnel waardoor je ook in supportafdelingen zoals HR snel moet kunnen schakelen en vlot moet kunnen inspelen op wijzigende omstandigheden.”

Hoe gaan jullie precies te werk bij de evaluaties?

Kris Cuypers: “Aan het begin van het jaar worden met elke medewerker duidelijke functiegebonden, projectgebonden en persoonsgebonden doelstellingen afgesproken die dan aan het einde van datzelfde jaar de basis vormen voor de eindevaluatie. Het resultaat van een dergelijke evaluatie mag in principe nooit een verrassing zijn. We verwachten van onze leidinggevenden dat ze doorheen het jaar continue feedback geven aan de medewerkers i.v.m. hun functioneren. Verder



■ In 2008 stond HR Manager Kris Cuypers voor de uitdaging het HR-beleid van VMMa een nieuwe wending te geven.

is het belangrijk dat er bij de evaluatie voldoende aandacht besteed wordt aan de verdere ontwikkeling van de medewerkers. Welke competenties willen ze aanscherpen? Waar kunnen ze nog in groeien? Wat zijn de verbeterpunten?”

Opleidingen waren bij VMMa eerder een afdelingsaangelegenheid zei je. Daar is nu verandering in gebracht?

“Dat klopt. Het opleidingsgebeuren wordt nu centraal aangestuurd vanuit HR. Dit stelt ons niet alleen in staat beter het overzicht te bewaren en het proces te harmoniseren, maar ook de kwaliteit te bewaken en belangrijker nog een algemeen





■ **“In de mediawereld beweegt alles razendsnel waardoor je ook met het HR team snel moet kunnen schakelen en vlot moet kunnen inspelen op wijzigende omstandigheden.”**

opleidingsbeleid uit te tekenen. Ons opleidingsplan, dat steunt op een aantal centrale pijlers, vertrekt steeds vanuit behoefte en prioriteit. Opleidingsbudgetten zijn immers niet ongelimiteerd. Door het kader breder te trekken dan de afdelingen op zich slagen we er nu ook met succes in om enkele transversale opleidingstrajecten op te zetten waaraan medewerkers uit verschillende afdelingen deelnemen. De meerwaarde van dergelijke trajecten is dat ze niet alleen leiden tot het bijschaven van kennis of het aanscherpen van competenties, maar ook tot verbondenheid, betrokkenheid en uitwisseling.”

Als sterk mediabedrijf is VMMA vast een erg aantrekkelijke werkgever voor pas afgestudeerden en werkzoekenden. Veel problemen met het invullen van jullie vacatures zullen jullie dus niet hebben neem ik aan. Of zie ik dat verkeerd?

“VMMA is absoluut een aantrekkelijke werkgever. We zijn een erg veelzijdig en dynamisch mediabedrijf met heel wat sterke merken dat continu vooruit kijkt en zoekt naar verbetering en vernieuwing. De oprichting, nu alweer een jaar geleden, van vtmKzoom en onze

recente online initiatieven zesta.be en puntavista.be zijn daar mooie voorbeelden van. Maar ook de oprichting van vtmbooks en Starway Film Distribution tonen aan dat we ons niet enkel beperken tot televisie en radio, maar ook bredere ambities hebben. Om dit alles te realiseren én elke dag opnieuw spraakmakende televisie en radio te brengen heb je ‘straffe’ mensen nodig en die hebben we gelukkig in huis. Toch is het ook voor ons vaak vechten op de arbeidsmarkt. De reden hiervoor is tweeledig. Enerzijds zoeken we natuurlijk regelmatig naar zeer specifieke profielen met ervaring binnen de media. Anderzijds merken we dat we bij sommige doelgroepen nog te weinig ‘top-of-mind’ zijn als potentiële werkgever. Zo zoeken ook wij regelmatig .net developers, functioneel analisten, financiële profielen, researchers, sales profielen,... Functies die blijkbaar minder spontaan gelinkt worden aan ons bedrijf. Employer branding zal daarom een belangrijke uitdaging voor ons zijn in 2011,” besluit Kris Cuypers.



■ **“Om elke dag opnieuw spraakmakende televisie en radio te brengen heb je ‘straffe’ mensen nodig en die hebben we gelukkig in huis.”**

Vlaamse Mediamaatschappij (VMMA)
Medialaan 1
1800 VILVOORDE
T 02 255 32 11
Vragen over HR bij VMMA: infohr@mma.be

KamerAcademie Halle-Vilvoorde februari-maart 2011

woensdag 16 februari Financiële risico's en fiscale lasten bij Internationaal Ondernemen

Tips en tricks over hoe u best met de onzekerheid van de wisselkoersen, rentevoeten, inflatie en grondstoffen omgaat. Welke aspecten m.b.t. fiscale wetgeving van uw handelspartner hebben een gevolg op de financiële gezondheid van uw bedrijf?

donderdag 3 maart Distributieovereenkomsten en contracten

Na het volgen van deze cursus heeft u de noodzakelijke basis om als niet-juridisch geschoolde professional contracten te onderhandelen. Typeclausules kunnen u beschermen tegen vaak voorkomende problemen bij franchising, concessie, handelsagentuur, lastgeving, makelarij en commissie.

dinsdag 15 maart Luchtemissies NOx en SO2

De emissienormen voor stookinstallaties werden de afgelopen jaren danig verstrengd. Voldoet uw verwarmingsinstallatie aan de huidige norm? Welke acties kunt u ondernemen om uw installatie in regel te stellen en te voldoen aan de normen.

ACTIVITEIT	PLAATS	DATUM
PERSONEELSBELEID		
Kent u alle talenten van uw medewerkers?	Leuven	dinsdag 15 februari
Roadshow Kwic II: toolbox voor de implementatie van zelfsturende teams	Vilvoorde	donderdag 17 februari
Ontwikkeling van personeel	Vilvoorde	dinsdag 1 maart
VAARDIGHEDEN		
Verhoog de impact van uw presentaties	Vilvoorde	dinsdag 15 februari
7 mindfulnessprincipes voor op het werk (herhaling)	Vilvoorde	woensdag 16 februari
FINANCIEEL MANAGEMENT		
Zin en onzin van de managementvennootschap	Mechelen	dinsdag 15 februari
RUIMTELIJKE ORDENING		
De Vlaamse Codex en de gevolgen voor uw bedrijf	Vilvoorde	woensdag 23 februari
JURIDISCH		
E-commerce: wanneer ben ik wettelijk in orde?	Mechelen	donderdag 3 maart
INTERNATIONAAL		
Bedrijvencontactdag Frankrijk - België voor de industriële onderaanneming	Kortrijk	donderdag 24 februari
Hongarije: zakelijke opportuniteiten en B2B-contacten	Mechelen	dinsdag 1 maart
CE-Markering	Leuven	donderdag 3 maart
MILIEU EN ENERGIE		
Update Milieuwetgeving en Ruimtelijke Ordening	Vilvoorde	dinsdag 15 februari

Inschrijven of wil u graag weten waarom onze opleidingen steeds snel volzet zijn?

Anja De Clercq

Adviseur Talent – Opleidingen

tel. 02 255 20 24

e-mail: anja.declercq@voka.be

U kan zich voor alle opleidingen online inschrijven op www.voka.be/halle-vilvoorde/agenda.

Op deze webstek vindt u ook steeds de allerlaatste details over de opleidingen van uw keuze. Uiteraard kan u zich ook per fax (02 255 20 30), of via mail (inschrijvingen.hv@voka.be) inschrijven.

Activiteit	Plaats	Gemeente	Datum
Hoe kan ik me indekken tegen financiële risico's en wat zijn de voornaamste fiscale lasten bij internationaal ondernemen?	Voka Halle-Vilvoorde	Mechelen	woensdag 16/02/2011
Startsessie Lerend Netwerk Management Assistants	Voka Halle-Vilvoorde	Vilvoorde	vrijdag 18/02/2011
Lerend netwerk voor uw direct leidinggevenden	Voka Halle-Vilvoorde	Vilvoorde	donderdag 24/02/2011
Bedrijvencontactdag Frankrijk - België voor de industriële onderaanneming	Voka Halle-Vilvoorde	Kortrijk	donderdag 24/02/2011
Vrijdag VISdag	VAC Dirk Bouts	Leuven	vrijdag 25/02/2011
Hongarije: zakelijke opportuniteiten en B2B-contacten	Voka Halle-Vilvoorde	Mechelen	dinsdag 01/03/2011
Distributieovereenkomsten en contracten	Vrije Universiteit Brussel	Elsene	donderdag 03/03/2011
Milieu - miK infosessie: de nieuwe milieukwaliteitsnormen	Voka Halle-Vilvoorde	Vilvoorde	donderdag 03/03/2011
MS Excel: ontdek de handigste functies (herhaling)	Voka Halle-Vilvoorde	Vilvoorde	vrijdag 04/03/2011
Milieu - Luchtemissies NOx en SO2	Faculty Club	Leuven	dinsdag 15/03/2011
Internationale netwerken onder de loep	Voka Halle-Vilvoorde	Vilvoorde	woensdag 16/03/2011
Incoterms® 2010 in de praktijk	Voka Halle-Vilvoorde	Mechelen	woensdag 16/03/2011
Tax Shelter: waar entertainment en het bedrijfsleven elkaar vinden	KPMG	Haren (Bru.)	woensdag 16/03/2011
Jobday Brussels Airport Region 2011	Voka Halle-Vilvoorde	Vilvoorde	donderdag 17/03/2011

Nieuwe leden Voka Halle-Vilvoorde

Bridgestone Belux

Marketing en verkoop van
Bridgestone-banden
Zaventem 02 719 06 53
contact.belux@bridgestone.eu
www.bridgestone.be

Advocatenkantoor Conny Moons

Advocatenkantoor
Dendermonde
052 46 64 68
conny@advocatenkantoor-conny-
moons.be
www.advocatenkantoor-conny-
moons.be

Panta Rhei

Jeugdendienst voor persoonlijke
begeleiding van en aangepaste
activiteiten voor jongeren
Meise
02 269 76 96
sonja.vijsen@pandora.be
www.pantarheivzw.be

Square Melon

Een one-to-one communicatie-
bureau gespecialiseerd in interactie
tussen merken en mensen
Vilvoorde
02 255 30 02
info@squarmelon.be
www.squarmelon.be

Willem Cloet

Advocaat
Diegem
02 711 40 38
willemcloet@hotmail.com

The Beaumont Group - Benelux

Internationaal executive search
bedrijf binnen de bredere
energiemarkt
Diegem
02 719 03 43
info@beaumontgroup.com
www.beaumontgroup.com

Universal Communication

Communicatiebureau gespeciali-
seerd in employer branding, human
resources en corporate communica-
tion
Hoeilaart
02 676 42 11
uc@uc.be
www.uc.be

Commercial Finance Group

100% bankonafhankelijke-factoring
voor kmo's
Groot-Bijgaarden
02 626 00 90
info@commercialfinance.be
www.commercialfinance.be

Abyz

Import en distributie van
(bank)beveiligingssystemen
Galmaarden
054 31 82 80
info@abyz.be
www.abyz.be

Group Duyck

Verdeler van automerk Nissan
Asse
02 452 34 92
nissanduyck@busmail.net
www.nissan-duyckasse.be

Matexi

Vastgoedontwikkelaar van o.a.
woonprojecten
Grimbergen
02 270 07 45
vlaamsbrabant@matexi.be
www.matexi.be

Refritec

Koude en klimaattechniek voor
diverse industrieën
Zaventem
02 715 24 44
info@refritec.be
www.refritec.be

Tentoo Payroll Services

Uitzendbureau en Sociaal Bureau
voor kunstenaars, begeleiding van
freelancers en hun opdrachtgevers
Zaventem
02 725 70 00
info@tentoo.be
www.tentoo.be

Euro-Support, Inc.

Interim management
Steenokkerzeel
03 449 30 01
roger.thijs@euro-support.be
www.euro-support.be

Lid worden?
Gewoon extra info?
Bruno zorgt voor u.
bruno.charels@voka.be
02 255 20 20

Sociale verkiezingen

“Je werkt met mensen en emoties”

In 2012 staan er opnieuw sociale verkiezingen op de agenda. In hoeverre zijn die nu eigenlijk van belang voor een onderneming? “Dat hangt vaak af van de heersende bedrijfscultuur”, aldus Jan Vanthournout, practice leader legal bij SD Worx en specialist ter zake.

Heeft een ondernemingsraad of een comité voor bescherming en preventie veel macht binnen een bedrijf?

Jan Vanthournout: “Toch wel. Het systeem in België gaat ervan uit dat een werkgever altijd de eindbeslissing neemt. Dan denk ik aan beslissingen over het opstellen van een bedrijfsstrategie, het openen van een nieuwe vestiging, het aankopen van machines en dergelijke meer. Een ondernemingsraad heeft hierin enkel een adviserende bevoegdheid en kan in principe dus enkel over zulke zaken discussiëren.”

“Louter juridisch heeft ze dus geen reële macht, maar de wetgeving bepaalt wel dat de werkgever toch altijd eerst met zijn ondernemingsraad moet overleggen. Ook Europa schrijft voor dat zulk overleg geregeld moet plaatsvinden, en zowel werkgever als werknemers moeten onderhandelen met het oog op een akkoord”, vervolgt Vanthournout. “En over bepaalde zaken heeft een ondernemingsraad wél beslissingsmacht. Die hebben dan vooral te maken met thema’s uit het arbeidsreglement, zoals de opmaak van uurroosters en werkschema’s.”

“In sommige bedrijven zal het sociaal overleg dus ernstig gebeuren of via de nodige conflicten, terwijl het bij andere ondernemingen misschien meer een formaliteit of een folkloristische aangelegenheid is. Veel hangt af van de heersende cultuur bij de onderneming.”

Blijft de interesse en impact van sociale verkiezingen niet beperkt tot een kleine syndicale kring omdat alleen traditionele vakbonden kandidaten mogen voordragen?

“De wetgeving bepaalt dat de vakbondslisten representatief moeten zijn voor het hele personeelsbestand. Helaas is dat soms enkel theorie, en kan je daar als onderneming of gewone werknemer niks tegen inbrengen. De vakbond bepaalt immers op zijn eentje de kandidaten en stelt zelf de verkiezingslijsten samen. Op die manier bestaat soms het risico op minder geëngageerde kandidaten of krijg je de situatie dat bepaalde afdelingen binnen een onderneming geen vertegenwoordiger hebben binnen het comité of de ondernemingsraad”, geeft Jan Vanthournout mee.

Een ander vaak gehoorde kritiek: veel kandidaten gaan enkel zetelen voor de ontslagbescherming als vakbondsafgevaardigde.

“De ontslagbescherming bepaalt inderdaad dat zulke kandidaten of leden enkel kunnen worden ontslagen omwille van economische of dringende redenen”, zegt Vanthournout. “Ook al doet iemand zijn job echt niet goed, als vakbondsafgevaardigde kan hij dan soms toch aan boord blijven. Soms vormt dit een probleem waardoor een bepaald beeld wordt gecreëerd. Maar gelukkig betreft het maar een minderheid. Veel hangt



■ “In sommige bedrijven is het sociaal overleg zeer ernstig en met de nodige conflicten, bij andere is dit meer een formaliteit.”

immers toch ook af van de relatie tussen een werkgever en zijn syndicale afvaardiging. Het gaat hier om mensen: vaak zullen die ook wel gewoon redelijk zijn in zulke zaken. Als er binnen een onderneming een gezonde dialoog bestaat tussen leidinggevenden en vakbondsmensen zullen zulke problemen veel minder opduiken.”

Denkt u dat ‘pesten op het werk’ een belangrijk thema zal worden bij de komende verkiezingen?

“Misschien in het kader van enkele specifieke campagnes, maar eerlijk

gezegd denk ik niet dat de vakbonden dit thema zullen aankaarten na alle mediaheisa”, geeft Jan Vanthournout toe. “Het is moeilijk te voorspellen wat de thema’s zullen worden. Naast algemene onderwerpen zoals werkgelegenheid, gelijke lonen en de gelijkschakeling van het arbeiders- en bediendenstatuut zijn de echte thema’s heel vaak afhankelijk van wat er leeft binnen

Enige praktische tips voor ondernemingen die voor het eerst te maken krijgen met sociale verkiezingen?

“Wees pro-actief wanneer je met de situatie wordt geconfronteerd. Begin bv. niet onder een slecht gesternte, maar maak er het beste van. Zo was er het verhaal van een kantoordirecteur die voor het eerst

was echter afwezig en men heeft slechts met veel moeite kunnen verhinderen dat de kantoordirecteur alles direct in de vuilniscontainer kieperde. Met zulke gevoeligheden kun je dus al best oppassen.”

“Hou er ook rekening mee dat je met mensen en dus met emoties werkt. Begin niet direct je personeel voor luieriken uit te schelden als de ondernemingsraad een voorstel over zondagwerk in eerste instantie meteen afschiet.”

“Misbruik van de ontslagbescherming hangt sterk af van de relatie tussen werkgever en syndicale afvaardiging; een gezonde dialoog verhelpt vaak veel problemen”

een specifieke onderneming. Dat kan gaan van de noodzaak van een bedrijfsrestaurant tot een gelijkwaardig loonbeleid. Wat in het ene bedrijf belangrijk is, is niet noodzakelijk een hot item in een andere firma.”

een vakbondsafgevaardigde binnen zijn firma kreeg. De vakbond had voor die gelegenheid een hele doos met agenda’s en gadgets laten bezorgen om uit te delen aan het personeel. De vakbondsafgevaardigde

“Ook belangrijk: ontkoppel de persoon van zijn rol en zijn belangen. Het is nu eenmaal de plicht van vakbondsafgevaardigden om te onderhandelen en het beste voor de werknemers uit de brand te willen slepen. Beoordeel hen daar niet persoonlijk en als mens op, maar hou er rekening mee dat zowel jij als zij een rol te spelen hebben”, besluit Jan Vanthournout.

Bron: SD Worx

Sociale verkiezingen leiden in het verleden al vaak tot rechtszaken. Blijft dit een heikel punt voor ondernemingen?

“Het ging in het verleden vaak om korte processen van maximaal één week. Het waren betwistingen tussen de vakbond en de werkgever, waarbij die laatste vaak moest bewijzen dat twee vestigingen niet dezelfde technische eenheid vormden”, weet Vanthournout. “Doordat de vakbond gebruik maakte van een systeem van vermoeden, werden zij vaak in het gelijk gesteld. Door de steeds verfijndere rechtspraak wordt er nu veel minder geprocedeerd als vroeger. Nu zie je soms nog conflicten over de invulling van de functies van kaderleden of leidinggevenden. Maar het is inderdaad zo dat sommige ondernemingen de drempel laag willen blijven houden en de vakbonden zo lang mogelijk buiten hun muren willen houden.”

domoXim
Vastgoed - Immo - Real Estate

**domoXim Vastgoed :
uw specialist voor de verhuur
of verkoop van uw woning aan
internationale kaderleden**

**GRATIS
WAARDEBEPALING**

 Walter Vermeeren BIV 501.115	 Hanne BIV 505.818 EPC	 Alain	 Godelieve	 Nathalie	 Ine BIV 504.956	 Wout BIV 504.779
---	--	--	---	---	---	--

Brussels
Tel 02/255.31.30

Diest
Tel 013/35.04.61

www.domoXim.be
info@domoXim.be

member of
the NOVA
group

NOVA
Relocation

domoXim
uw juiste keuze!

Berenschot zet geslaagd veranderings- traject op voor centrum Lamot

Berenschot Belgium NV, gespecialiseerd in het behandelen en oplossen van personeels- en organisatievraagstukken, heeft een veranderingstraject opgestart voor het Congres- en Erfgoedcentrum Lamot in Mechelen. Het centrum moet binnen vijf jaar 2013 tot de top drie van congrescentra in Vlaanderen behoren.



■ Stephan Verwee: "De beide structuren van Lamot – de erfgoed- en de congresafdeling- werden op elkaar afgestemd in één strategisch businessplan.

"We stonden eigenlijk voor een niet zo eenvoudige opdracht", zegt Stephan Verwee. "De bedoeling is om de beide structuren van Lamot, de erfgoed- en de congresafdeling, af te stemmen met één strategisch plan. De opmaak van een strategisch en businessplan, met actieve betrokkenheid van experts in erfgoed én in congresactiviteiten, vormde het beginpunt (de fase van richten)."

**Een sterke eiland-
mentaliteit werd
omgebogen tot een
team dat er alles
aan doet om Lamot
positief extern te
positioneren.**

**Zo worden ook
de capaciteiten van
de medewerkers
beter benut**

"We zijn aangenaam verrast door het resultaat dat de consultants van Berenschot bij ons hebben teweeg gebracht", zegt Manager Jan Simons van het Congres- en Erfgoedcentrum Lamot in Mechelen. "Projectmanager Stephan Verwee van Berenschot Belgium heeft het project geleid. Het veranderingstraject, met aandacht voor de aanpak van de zachte kant (waarden, cultuur, gedrag,...) én de 'harde kant' van de organisatie

(strategie, doelstellingen, structuur,...) heeft een belangrijke impact op onze functionering", aldus Jan Simons. "Onze uitdaging bestaat er voornamelijk in om te focussen op onze kernactiviteiten. 'Doen wat we zeggen en zeggen wat we doen', dit is een belangrijke discipline, waarbij confrontatie met onze waarden én persoonlijkheid een essentieel proces was", vervolgt de manager van Lamot.

"Na enkele maanden zijn we erin geslaagd om erfgoed als hefboom te gebruiken voor onze congresactiviteiten", aldus Jan Simons. "Deze beweging is zeker niet vlekkeloos verlopen, gezien bepaalde nieuwe werkmethodes én aangepaste overlegplatformen noodzakelijk waren. In een dergelijk traject leer je mekaar kennen", vervolgt de manager van Lamot. "Dit was voor mij één van de mijlpalen in het proces."

Hoe is die verandering voor de medewerkers van Lamot eigenlijk verlopen?

Stephan Verwee: "We stellen vast dat soms tot meer dan de helft van de capaciteiten van medewerkers niet wordt benut. In die context is Lamot een positief verhaal. Er heerste voordien een sterke eilandmentaliteit, maar dat is nu gewijzigd. Er staat nu een sterk team dat er alles aan doet om Lamot extern te positioneren", aldus Verwee.

"Het was inderdaad opmerkelijk hoe Stephan ons hier benaderde", gaat Jan Simons verder. "Lamot is in feite een oude brouwerij die nu helemaal is omgevormd tot een goedwerkend congres- en erfgoedcentrum. Vorig jaar hebben we het beste resultaat neergezet sinds de opstart van de commerciële uitbating in 2006. Dit jaar ambiëren we een extra groei van 8%."



Wat staat er nu nog te gebeuren?

Stephan Verwee: "Iedereen is het erover eens dat het Congres- en Erfgoedcentrum Lamot, door zijn authenticiteit, een unieke meerwaarde oplevert. Het verder uitdragen via een duidelijke marketingstrategie is de boodschap."

"We gaan de combinatie erfgoed- en congrescentrum helemaal uitspelen", gaat Jan Simons verder. "Zo hebben we vorig jaar de tentoonstelling 175 jaar Belgische



■ Jan Simons (manager Lamot): "Na enkele maanden slaagden we erin om erfgoed als hefboom te gebruiken voor onze congresactiviteiten"

Spoorwegen georganiseerd in Lamot. Een uitgebreide bevraging bij onze congresklanten leerde ons dat een dergelijke activiteit een meerwaarde betekent voor hen. Een congresactiviteit, aangevuld met een erfgoedactiviteit, verhoogt de

belevingsgraad bij de deelnemers", vervolledigt J. Simons. "Dit is de kerngedachte van ons beleidsplan."

"In 2011 hebben we enkele events ingepland die deze integratiebeweging verder vorm geven. Op 1 april aanstaande geven we de aftrap in Lamot met als thema 'Proef de authenticiteit van erfgoed in Lamot', een event voor alle geïnteresseerde leidinggevendenden uit de private en publieke sector," besluit Jan Simons.

Meer info?

Berenschot Belgium
Marcel Thiry laan 81
1200 Brussel
www.berenschot.be

Lamot Congres- en Erfgoedcentrum
Van Beethovenstraat 8/10
2800 Mechelen
www.lamot-mechelen.be



■ "Wij zijn aangenaam verrast over het positieve resultaat dat de consultants van Berenschot Belgium, o.l.v. Stephan Verwee (l.), teweeg hebben gebracht in Lamot", zegt manager Jan Simons (r.)

Business '45' Pack

bekroont de 45^e verjaardag van de FORD TRANSIT !

De FORD TRANSIT schrijft al 45 jaar lang geschiedenis. Al 45 jaar lang perfect uitgerust om uw ambities waar te maken. Op 9 augustus 1965 rolde de eerste TRANSIT van de band in het Engelse Langley. Sinds zijn lancering schreef hij tal van ere-titels op zijn palmares. Zo werd hij meermaals uitgeroepen tot 'Internationale Bestelwagen van het Jaar'. Tot op heden werden maar liefst zes miljoen exemplaren van de TRANSIT geproduceerd. Een recordaantal dat geen enkele andere bestelwagen hem nadoet!

Ter gelegenheid van de 45^e verjaardag van de FORD TRANSIT introduceert Ford het Business '45' pack. Een royaal uitgerust pack dat op de FORD TRANSIT Bestelwagen, Multi-Use en Minibus, in combinatie met de Silverline Edition verkrijgbaar is tegen een uiterst feestelijk prijskaartje van €45.



Business '45' Edition in metaalkleur

Silverline Edition Bestelwagen 260S 2.2TDCi 85pk

Catalogusprijs € 20.660
Mirakelkorting - € 6.261

€ 14.399

Business '45' pack € 45

Nettoprijs

€ 14.444
(BTW* excl.)

Belangrijkste standaarduitrusting

• Manuele Airco • Lederen stuurwiel met cruise control • Elektrische en verwarmde buitenspiegels • 'Quickclear' snelle voorruitontdooing • Grille in koetswerkkleur • Mistlampen voor • ABS + ESP + Hill Launch Assist • Volledig tussenschot • Centrale dubbele deurvergrendeling met afstandsbediening • Radio/CD met stuurbediening • Elektrisch bedienende ramen voor • 6-weg verstelbare bestuurderszetel met armsteun • ...

Business '45' Pack

t.w.v. € 1.250

• Parkeersensoren achter met geïntegreerde opstap • 5,5x16" Alu velgen • Extra brede stootlijsten • Ruitenwissers met regensensor en automatische koplampen

€ 45^(*)

7,2 tot 12,6 l/100km

189 tot 300 g/km

* Aanbod geldig voor Fleet en BTW-plichtige klanten bij de deelnemende verdelers. Niet cumuleerbaar met andere promoties, Special Deals, MDR, ...
Geldig tot 28 februari 2011.



Feel the difference

Hergon Leuven
Brusselsesteenweg 57
3020 Herent (Leuven)
Tel. 016 31 05 10
Fax 016 20 34 99

Hergon Zaventem
Mechelsesteenweg 297
1933 Sterrebeek
Tel. 02 785 02 40
Fax 02 782 21 25

Hergon Overijse
Brusselsesteenweg 303
3090 Overijse
Tel. 02 687 73 41
Fax 02 687 34 90

www.hergon.be

Orion Languages: taaltraining van topkwaliteit

Bij Orion Languages uit Mechelen kan iedereen terecht voor praktische taalopleidingen op maat, waaronder Frans, Nederlands, Engels, Spaans, Italiaans, Chinees en Russisch.

Orion Languages is een snelgroeiende onderneming die met succes geleid wordt door zaakvoerders Géraldine Chapelle en Dimitri Van den Broeck. Taaltrainer Géraldine heeft al een paar honderd cursisten opgeleid, en heeft zo een jarenlange ervaring in het doceren.

geen vast cursusmateriaal, maar een uitgewerkt plan op maat van de behoeften van de deelnemers. Zo leren ze de vreemde taal echt gebruiken voor hun werk.”

“Eerst maken we een behoefte-analyse aan de hand van een schriftelijke

oefenen we daar rond.”

“Elk moment van de training kunnen we bijsturen. Er is een tussen- en een eindevaluatie. En niet onbelangrijk: naast uiteraard de deelnemers, worden ook de taaltrainers geëvalueerd. Die informatie wordt dan gecommuniceerd met het management.”



■ “Onze China-expertise leert de cursisten de subtiele verschillen met onze cultuur, zeker niet onbelangrijk door de toenemende interesse van het bedrijfsleven voor de groeiende Chinese economie”, zegt Géraldine Chapelle.

Drie units

Orion Languages bestaat uit drie units: Orion Academy (taalopleidingen), Orion Translation en Orion Copywriting. Op de Orion Academy kunnen HR-managers terecht voor de beste taalopleiding op maat. “Daarvoor staan wij zelf en een team van een tiental professionele freelancers garant”, zegt algemeen directrice Géraldine Chapelle. “Onze aanspreekpunten zijn steeds HR-managers voor het organiseren van de HR Opleidingen, maar wij worden ook rechtstreeks gecontacteerd door mensen die op zoek zijn naar een geschikte taalopleiding”, geeft Géraldine Chapelle aan. “Onze klassieke taalopleidingen zijn steeds op maat van de bedrijven. Er is dus

lijke test en een mondelinge screening. De indeling van cursisten in bepaalde niveaus gebeurt volgens het Europees Referentiekader voor taalonderwijs. Nadien zitten we samen met de HR-manager om te bepalen welke de persoonlijke behoeften en de behoeften van het bedrijf zijn. In een eerste les bepalen we welke doelstellingen we binnen een paar maanden willen halen, en dan start de doorgedreven taalopleiding. Daarbij ligt de focus zeer sterk op conversatie. We oefenen met onze cursisten ook alle bedrijfsgerelateerde situaties in de taal die ze gekozen hebben als opleiding. Elke deelnemer mag ook materiaal naar de les meenemen dat specifiek is voor zijn of haar bedrijf, en dan

Nieuwe taalopleidingen

“Omdat er steeds meer vraag is naar specifieke taalopleidingen, starten wij vanaf februari ook met “Du français à midi” en “Business English” bij Voka Mechelen voor hun leden. En daarbij stopt het niet: wat ons bijzonder maakt op de markt, is dat wij beschikken over een China-expertise. Orion Languages geeft “Chinees voor beginners” en “Zakelijk Chinees voor beginners”. We geven tevens expat-trainingen voor zowel mensen die naar Azië geëxpatriëerd worden als voor buitenlanders die hier tijdelijk komen werken. Zij krijgen dan een taal cursus gecombineerd met de lokale business ethics. De cultuurverschillen worden onder de loep genomen, zodat expats zeer snel operationeel zijn en de subtiele verschillen met hun eigen cultuur leren begrijpen. Dat is zeker niet onbelangrijk in een zeer sterk groeiende Chinese markt waar ook meer en meer Belgische ondernemingen actief (willen) zijn”, verzekert Géraldine Chapelle.

Orion Languages
Korte Schipstraat 1
2800 Mechelen
Tel. 015 33 73 63
info@orionlanguages.com
www.orionlanguages.com

Kennis delen is ze vergroten

Neem deel aan een Lerend Netwerk

Een Lerend Netwerk staat voor kennis- en ervaringsuitwisseling met een 15-tal collega's uit diverse sectoren. Gedurende 5 à 10 sessies, verspreid over 1 jaar, leert u van en met elkaar.

Er is een Lerend Netwerk voor iedere functie binnen uw bedrijf!

U bent direct leidinggevende?

U bent ploegbaas, teamleider of afdelingsverantwoordelijke. U wil op de juiste manier feedback geven, planningsgesprekken opbouwen, kortom werken met een gemotiveerd team?

Schrijf dan nu in voor het Lerend Netwerk Direct Leidinggevende!
Start donderdag 24 februari.
Contacteer eugenia.cuyt@voka.be

U bent bedrijfsleider?

U bent HR manager?

U bent management assistant?

U assisteert de bedrijfsleider of het management. U wil tips over motivatie en communicatie, over doeltreffend vergaderen en voor uzelf als steunpunt binnen de organisatie?

Schrijf nu in voor het Lerend Netwerk Management Assistants!
Start vrijdag 18 februari
Contacteer anja.declercq@voka.be

U bent logistiek verantwoordelijke?

U bent sales verantwoordelijke?

Hebt u vragen of interesse in deelname aan een Lerend Netwerk?

02 255 20 27

ilse.balis@voka.be

Het warm water werd geen twee keer uitgevonden

De 'Award ondernemingsvriendelijke gemeente 2009-2010' gaat naar... uw ambtenaren lokale economie omdat zij investeren in een beter ondernemersklimaat.

Zeven gemeenten uit Halle-Vilvoorde werden op maandag 6 december 2010 in de bloemen gezet op de feestelijke afsluiting van het tweejarige "Lerend Netwerk voor Ambtenaren Lokale Economie".

het lerend netwerk gesleuteld met steun en input van de hele groep. De ambtenaren ontmoetten elkaar op regelmatige basis en wisselden heel wat knowhow en kennis uit. Zo vermeden ze dat het warm water twee keer werd uitgevonden.

uit komen vormen de basis voor het lerend netwerk. Onder meer in Merchtem, Dilbeek en Halle kwamen we tot boeiende vaststellingen. Ook Zemst, Kampenhout en Grimbergen waren al gastgemeente voor een klantenarena. Voor hen een ideale start voor een vervolgtraject!

"Het Lerend Netwerk Lokale Economie en de Klantenarena zet aan tot meer klantgericht denken." -

Renaat Schoukens, ambtenaar lokale economie in Merchtem

De ambtenaren realiseerden binnen het lerend netwerk verbetering van de ondernemingsvriendelijkheid van hun gemeenten. Dit varieerde per gemeente: van de oprichting van een dienst lokale economie tot het promoten ervan en het stroomlijnen van de informatie over ruimtelijke ordening. Aan dit eigen speerpunt werd in de loop van

Externe voeding

Het netwerk werd extern gevoed door experts in verschillende domeinen, maar nog veel meer door de eigen ondernemers. In elke gemeente vond een klantenarena plaats, een interactieve workshop waar de gemeente de dialoog aangaat met haar eigen ondernemers. De ideeën en knelpunten die hier-

Het vervolg

De award is niet het eindpunt. In één adem met de uitreiking werd het vervolgtraject voorgesteld. In de komende twee jaar zullen deze gemeenten en nieuwe instappers verder werken in het Lerend Netwerk voor Schepenen Lokale Economie dat in de loop van 2011 van start gaat.

Inschrijven kan nog, maar de plaatsen zijn beperkt. Neem dus snel contact op met tine.tytgat@voka.be.



■ "Verwachtingen overtroffen"

Katia Verhaeren (Promoplan), deelnemer van het Lerend Netwerk MVO: "Ik sta nog maar aan de start. Ondertussen volgde ik 4 sessies en zijn mijn verwachtingen al overtroffen. Door de oefeningen merkte ik dat er zelfs in onze kleine onderneming oneindig veel te doen valt. Elke beslissing die in een onderneming genomen wordt, zou op haar maatschappelijke impact getoetst moeten worden. Ik raad elke bedrijfsleider aan om aan MVO te doen!"

"Mijn deelname is zeer geslaagd: vooral de contacten met andere HR-verantwoordelijken zijn erg nuttig. Men leert van elkaars successen, maar ook de valkuilen bij de implementatie van talent- en competentie management komen op een open en transparante manier aan bod. Men bouwt een erg 'praktisch netwerk' uit, waarbij we ook buiten de sessies elkaar contacteren om bepaalde HR-issues te bespreken", zegt **Wim Van Roy (Eternit NV)** over zijn deelname aan het Lerend Netwerk Talentmanagement.



■ "Geleerd van elkaars successen"



■ "Leerrijk en verrijkend klankbord"

Christina Hermans (Miele NV) over haar deelname aan het Lerend Netwerk Management Assistants: "Ik vind mijn deelname bijzonder waardevol. Het bijscholen komt bijna organisch én op maat tot stand. Het levert ook een heleboel interessante contacten op, wat niet te versmaden is in een functie die van aard eerder eenzaam is. De sessies boden mij een leerrijk en verrijkend klankbord, wat zeker ook te danken is aan de goede samenstelling van de groep."

“Met PLATO staan we sterker”

Dat is de mening van Thierry De Meester, vennoot bij Triple A Solutions uit Diegem. “PLATO leek ons het platform bij uitstek om onze ervaringen als groei-kmo te delen en af te toetsen bij collega-ondernemers.”

“Bij de opstart in 2008 was onze prioriteit het aanwerven van mensen en het binnenhalen van projecten. Kortom, wij wilden zo snel mogelijk omzet realiseren en marge genereren. In een tweede fase kwamen een aantal organisatorische behoeften naar boven. Voor een groei-kmo is het cruciaal om een efficiënte structuur voor alle facetten van het management (marketing, HR, finance, ...) uit te denken en te consolideren. Daarom leek PLATO ons het platform bij uitstek om hierover ervaringen te delen en te toetsen met andere ondernemers.”



■ Thierry De Meester: “PLATO bood ons een platform om alle managementfacetten van onze groei-kmo efficiënt te structureren”

Handige tips & tricks

“Alle aspecten waar je als ondernemer mee geconfronteerd wordt komen aan bod: HR & Rekrutering, Marketing & Communicatie, Finance & Credit Management”, gaat Thierry De Meester verder. “Al deze topics worden op een zeer praktische manier benaderd. Tijdens de

maandelijks sessies nam ik al een heel aantal nuttige tips & tricks mee naar huis. Die helpen mij regelmatig om met een beperkt budget optimale resultaten te behalen. Zo heeft bijvoorbeeld de sessie over ‘optimalisatie van een website’ mij naar lo-

sies”, geeft Thierry nog mee. “Het theoretische luik blijft beperkt ten voordele van praktijkvoorbeelden en interactie. Bovendien kan je zelf de topics bepalen die behandeld worden. De return van je geïnvesteerde tijd is bijgevolg optimaal.”

“De uitwisseling van best practices met collega-ondernemers zorgde voor een optimale return van de geïnvesteerde tijd”

kalisatie en gebruiksvriendelijkheid van onze huidige website toch heel wat bijgebracht.”

“Daarnaast is PLATO de uitgelezen kans om een aantal problemen en moeilijkheden eigen aan het ondernemerschap te ventileren. Daarbij valt het op dat je niet alleen bent met die verzuchtingen. Snel blijkt dat elke ondernemer met dezelfde zaken geconfronteerd wordt. Dit leert je de zaken beter te relativeren. Kortom, je wisselt continu ‘best practices’ uit met collega-ondernemers... Samen met Plato staan we sterker.”

Geïnvesteerde tijd is optimaal

“Dankzij het PLATO-netwerk kom je gemakkelijker in contact met die ondernemer die meer ervaring heeft in een bepaald domein. Naast het geven van nuttige tips brengt deze meer ervaren ondernemer jou meteen in contact met de juiste mensen en oplossingen.”

“Een ander voordeel bij PLATO is het praktijkgerichte en toepasbare karakter van de maandelijkse ses-

Over Triple A Solutions

Triple A Solutions ondersteunt bedrijven op vlak van Credit Control & Management, hun credit consultants bieden operationele en strategische ondersteuning, op tijdelijke of permanente basis. Sinds hun oprichting in 2008 groeiden zij al uit tot een team van 35 medewerkers.

Nieuw!

STRATO: schrijf nu in!

Vanaf 2011 lanceert Voka Halle-Vilvoorde haar Strategische Ateliers – STRATO. Met deze nieuwe format zoomt u samen met 3 à 4 KMO-bedrijfsleiders diepgaand en intensief in op één managementdomein. De focus verschuift van kennisoverdracht naar kennistoepassing. U wordt hierbij begeleid door een expert terzake.

Interesse?

02 255 20 27

ilse.balis@voka.be