**En nu aan de slag!**

Als je écht werk wil maken van CAO 104, ga dan niet over een nacht ijs. Denk na over de uitdagingen, werk aan draagvlak, en ga voor een grondige aanpak. Ieder bedrijf moet hierin zijn eigen verhaal schrijven, vaak met vallen en opstaan, maar zo kan je aan de slag gaan:

1. **Diagnose**: welke uitdagingen zijn er voor de onderneming?

* De grondigheid van deze analyse bepaalt de kwaliteit van de volgende fasen. Je kan hiervoor een tool gebruiken, bijvoorbeeld:
  + <http://www.ipv.be/p_1390.htm#.VGX5OlJ0zIU>
  + [www.leeftijdsscan.be](http://www.leeftijdsscan.be). Voordelen en tips voor een optimaal resultaat: <http://www.dejuistestoel.be/sites/default/files/toolbox/DiversityRemix_050502.pdf>
* Het beste resultaat? Betrek iedereen, directie, ondernemingsraad, medewerkers. De diagnose geeft stof tot nadenken, en medewerkers zijn doorgaans ook erg betrokken op dit thema. Het creëren van draagvlak voor acties begint hier.

1. Bepaal de **acties**, mogelijke domeinen, zoals ook geformuleerd in CAO 104:

* de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
* de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
* de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
* de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die aangepast is aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
* de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
* de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
* de systemen van erkenning van verworven competenties.

1. Versterk het **draagvlak:**

* Nogal wat bedrijven richten een stuurgroep op waarin vertegenwoordigers uit alle geledingen, leeftijdscategorieën, geslachten en nationaliteiten van de organisatie zetelen. De stuurgroep fungeert als toetssteen voor, tijdens en na de acties, en de leden kunnen de acties mee uitleggen naar de rest van de organisatie.
* Leg de bedoeling van de acties altijd goed en op tijd uit aan alle werknemers.
* Zorg er voor dat personen die acties moeten uitvoeren, hiervoor de nodige vaardigheden hebben. Voorzie hiervoor de nodige coaching en opleiding.

1. **Uitvoering** actieplan
2. **Evalueer** de acties aan de hand van feedback van de betrokkenen, tevredenheidsmetingen, werkgroepen,….