

Infosessie ESF “Stuur je werk”

Overzicht oproep en
sectorale ondersteuning

05/05/2026



Kort overzicht

ESF-subsidies

- Projecten rond Werkbaar Werk
- Voor alle bedrijven in de handel met:
 - Vestigingen in Vlaanderen
 - NACE-code 46, 47, 49-52 en 95

Subsidieregeling

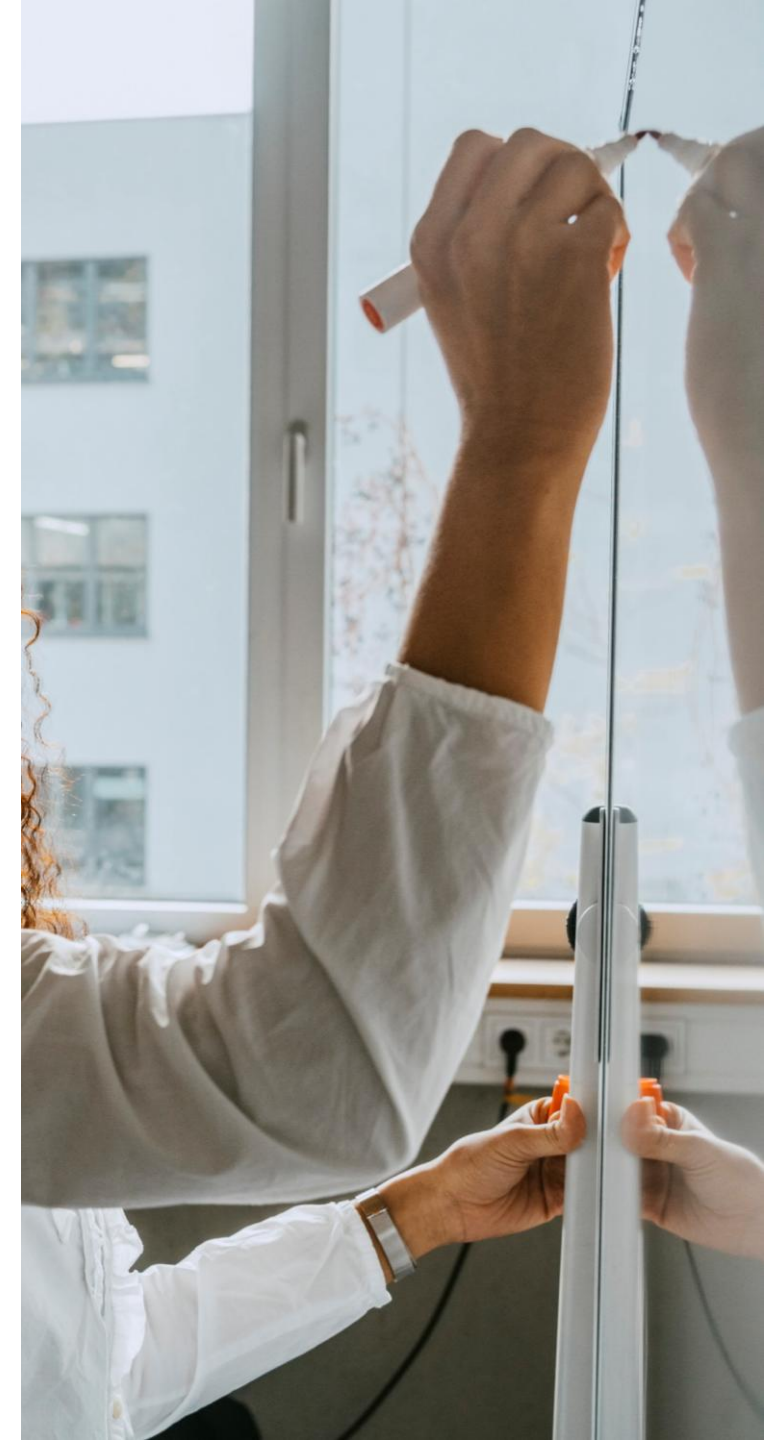
- ESF-Subsidie 80.000 tot 160.000 euro (tot 80% van projectbudget)
- Minimum 20% van projectbudget door eigen inbreng van bedrijf



Kort overzicht

Ondersteuning SF119 en SF311

- **Projecten met werknemers onder PC119 als doelgroep**
 - Gratis ontzorging van ESF-dossier door Moore Belgium
 - Extra financiering door Sociaal Fonds 119 van maximum **20.000 euro** (en beperkt tot max. de eigen inbreng)
- **Projecten met werknemers onder PC311 als doelgroep**
 - Gratis ontzorging van ESF-dossier door Moore Belgium
 - Extra financiering door Sociaal Fonds 311 van maximum **15.000 euro** (en beperkt tot max. de eigen inbreng)



Vraag een gesprek aan

Met onze ESF-partner Moore Belgium

Je kan een vrijblijvend een eerste gesprek met Moore Belgium aanvragen via de [website van Commerce Training](#).

Je doet dit bij voorkeur vóór 1 juni 2026.

Voor PC119 en PC311 is de volledige opvolging en ontzorging van het ESF-dossier gratis.

Voor andere Paritaire Comités zal Moore Belgium na het eerste gesprek (indien gewenst) een offerte opstellen voor verdere ondersteuning.

Tussenkost Sociale Fondsen aanvragen

PC119 & PC311

Wanneer het finale rapport van het project werd ingediend en goedgekeurd door ESF Vlaanderen zal Commerce Training u een template bezorgen om de tussenkost aan te vragen aan het Sociaal Fonds voor de 20% van het projectbudget dat ten laste viel van het bedrijf.



MOORE

Europa WSE - Stuur je werk

COMMERCE TRAINING

5 mei 2026



1. Algemene situering
2. Situering werkbaarheid in de handelssector
3. Budget en financiering
4. Verloop van een project
5. Voorbeelden
6. Timeline indienen van een project
7. Q&A

ALGEMENE SITUERING

- ▶ Vlaams regeerakkoord 2024-2029:
 - ▶ *‘om meer mensen aan het werk te helpen en te houden, is het van cruciaal belang om extra te investeren in werkbaar werk...’*
- ▶ ESF+-programma wordt ingezet als hefboom om werkbaarheid te verbeteren, binnen investeringsprioriteit 4 en specifieke doelstelling ESO4.4:
 - ▶ *‘Bevorderen van de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen, van actief en gezond ouder worden en van een gezonde en voldoende aangepaste werkomgeving met aandacht voor gezondheidsrisico’s.’*

SITUERING WERKBAARHEID IN DE HANDELSSECTOR

Voornaamste knelpunten:

- 1 op 3 heeft werkstressklachten, bij 13,6% gaat het over burn-outsymptomen
- 1 op 5 kampt met motivatieproblemen, ernstige demotivatie bij 8,7% daarvan
- 1 op 5 heeft onvoldoende leermogelijkheden en 6% ervaart een ernstig leerdeficit
- 1 op 8 heeft problemen met werk-privé balans en 2,9% ervaart een acuut werk-privéconflict

Top 5 risico's, die de kans op werkbaarheidsknelpunten verhogen:

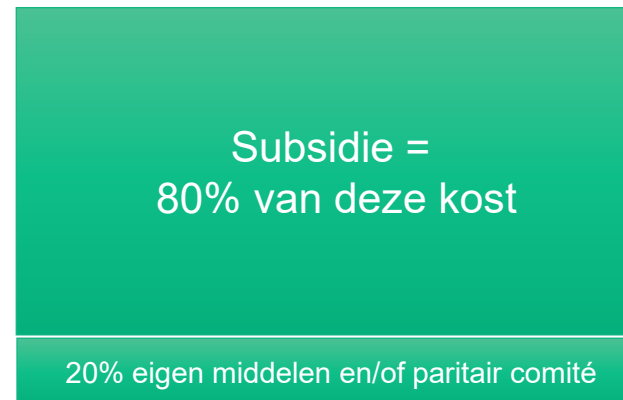
1. Hoge werkdruk (30,4%)
2. Routinematig werk (28,7%)
 - 14,2% ervaart extreem routinematig werk, 14% ervaart onvoldoende steun van direct leidinggevende
3. Gebrek aan autonomie (23,3%)
 - Bij 9,5% is dit een acuut gebrek
4. Fysieke belasting (14,8%)
5. Emotioneel belastend werk (14%), risicofactor voor werkstressklachten en problemen werk-privébalans

BUDGET, FINANCIERING

- ▶ Budget Europa WSE: € 6 miljoen
- ▶ 80% subsidie, max. bedrag voor:
 - ▶ Kleine onderneming: max. € 80.000
 - ▶ Middelgrote onderneming: max. € 120.000
 - ▶ Grote onderneming: max. € 160.000

(* volgens de Europese KMO-definitie)

- ▶ Opbouw projectbegroting



VERLOOP VAN EEN PROJECT

LOOPTIJD: 12, 18 OF 24 MAANDEN

FASE 1

Verdieping van noden en actiedomeinen

- **Doel:** grondig en gedragen beeld van de belangrijkste knelpunten
- **Hoe:**
 - Kwantitatieve methodes: bv. (psychosociale) medewerkersbevraging rond werkdruk, stress, werk-privé-balans, autonomie, sociale steun, etc.
 - Kwalitatieve methodes: bv. gerichte gesprekken met verschillende stakeholders binnen de organisaties, focusgroepen, workshops met medewerkers en leidinggevenden, etc.
- **Acties:**
 1. Bevraging
 2. Prioriteiten bepalen aan de hand van de verbeterpunten

Wanneer er voor de aanvraag al een kwantitatieve of kwalitatieve bevraging of analyse gebeurde, kan er daar op verder gebouwd worden

FASE 2

Uitvoeren van de acties

- Organisatie kiest acties o.b.v. eigen context en analyse
- Draagvlak bij management en medewerkers is cruciaal doorheen het project en bewijs wordt gevraagd bij indiening:
 - Betrokkenheid ondernemingsraad/CPBW a.d.h.v. een verslag
 - Indien geen OR/CPBW: consultatie medewerkers a.d.h.v. bv. een publicatie op intranet, presentatie

FASE 3

Eindanalyse

- Aan het einde van het project wordt nagegaan in welke mate de acties effect hadden, bv.
 - Vermindering werkbaarheidsproblemen zoals hoge werkdruk, stress of gebrek aan voorspelbaarheid)?
 - Ervaren medewerkers meer steun, duidelijkheid of autonomie?
 - Voelen zij een verbetering in hun werk-privébalans en werkbaarheid?

VOORBEELDEN WERKBAARHEID WINKEL

▶ Werkdruk en piekbelasting beheersen

▶ Verbeterpunt:

- ▶ Hoge piek, bv. in het weekend, bij promoties, een nieuw seizoen waardoor medewerkers ad hoc moeten inspringen en stress aan de kassa's of stress om de rekken terug gevuld te krijgen

▶ Mogelijke acties:

- ▶ Planning herbekijken in functie van kassadata, levermomenten etc. zodat er meer bezetting is tijdens piekuren
- ▶ Taakrotatie optimaliseren, bv. per uur roteren om belasting te spreiden
- ▶ Piekprocedures met heldere rollen opmaken, bv. wie opent extra kassa, wie vult fast mover aan, etc.

▶ Resultaat m.b.t. werkbaarheid:

- ▶ minder overbelasting
- ▶ meer voorspelbaarheid

LAGER STRESSNIVEAU

VOORBEELDEN WERKBAARHEID WINKEL

- ▶ **Autonomie en regelruimte vergroten**
 - ▶ **Verbeterpunt:**
 - ▶ Medewerkers hebben weinig impact op planning/taakvolgorde, veel last-minute wijzigingen
 - ▶ **Mogelijke acties:**
 - ▶ Stand-up/dagstart van 10min. Waarin team de prioriteiten vastlegt (bv. welke aanvulzone eerst, promo-eiland, etc.)
 - ▶ Werkafspraken over wat onderling kan beslist worden (bv. kassawissel, spreiding pauzes, bijbestellen fast movers etc.)
 - ▶ Buddy-systeem bij shiftwissels (overdracht met een checklist) om chaos te vermijden
- ▶ **Resultaat m.b.t. werkbaarheid:**
 - ▶ Meer regelruimte] Hogere motivatie en minder frustratie

VOORBEELDEN WERKBAARHEID WINKEL

- ▶ Fysieke belasting verminderen
 - ▶ Verbeterpunt:
 - ▶ Repetitief werk bij rekken vullen, lang rechtstaan, tillen etc.
 - ▶ Mogelijke acties:
 - ▶ Aanvulplan verbeteren, bv. zware producten op grijphoogte, minder herinrichting fast movers, minder bukwerk
 - ▶ Micro-pauzes en rotatie in fysiek zware taken
- ▶ Resultaat m.b.t. werkbaarheid:
 - ▶ Minder lichamelijke klachten/uitval] Hogere inzetbaarheid

VOORBEELDEN WERKBAARHEID WINKEL

- ▶ **Klantencontacten: omgaan met agressie en emotionele belasting**
 - ▶ **Verbeterpunt:**
 - ▶ Verbale agressie, emotionele belasting bij klachten/retours
 - ▶ **Mogelijke acties:**
 - ▶ Ondersteunende scripts m.b.t. de-escalatie
 - ▶ Scenario's bij escalatie uitwerken: afspraken maken omtrent wie neemt over, wanneer een leidinggevende inschakelen etc.
 - ▶ Organiseren van nazorg na incident: bv. check-inn van 2 min.; registratie incidenten i.f.v. o.a. nieuwe scenario's etc.
 - ▶ **Resultaat m.b.t. werkbaarheid:**
 - ▶ Meer veiligheid
 - ▶ Meer steun
- Minder stress
Minder burn-out risico

VOORBEELDEN WERKBAARHEID WINKEL

▶ Leidinggeven en teamafspraken versterken

▶ Verbeterpunt:

- ▶ Inconsistent aansturen
- ▶ Onduidelijke verwachtingen
- ▶ Brandjes blussen

▶ Mogelijke acties:

- ▶ Heldere taken per rol/functie (kassa, vulploeg, versafdeling, etc.)
- ▶ Weekoverleg van x min. met 3 vaste vragen: wat liep goed, waar zat druk, welke afspraak verbeteren?
- ▶ Coachend leiderschap: korte feedbackrondes op de vloer waarbij waardering en verbeterpunt besproken wordt

▶ Resultaat m.b.t. werkbaarheid:

- ▶ Meer duidelijkheid
 - ▶ Betere samenwerking
 - ▶ Minder conflict
-]} Betere onderlinge relaties die leiden tot meer motivatie

VOORBEELDEN WERKBAARHEID MAGAZIJN

▶ Fysieke belasting en ergonomie verbeteren

▶ Verbeterpunt:

- ▶ Onevenwicht tussen taakeisen en fysieke belastbaarheid van medewerkers (zware lasten, repetitieve bewegingen, rug/nek/schouderklachten)

▶ Mogelijke acties:

- ▶ Ergonomische scans per proces (picking, packing, laden/lossen) en prioriteren quick wins, bv. inschakelen mechanische hulpmiddelen
- ▶ Herinrichten pick-locaties door bv. zware items op heuphoogte, looproutes optimaliseren

▶ Resultaat m.b.t. werkbaarheid:

- ▶ Minder lichamelijke klachten
- ▶ Minder verzuim

Verhoogde duurzame inzetbaarheid

VOORBEELDEN WERKBAARHEID MAGAZIJN

▶ Werkdruk, outputdruk beheersen

▶ Verbeterpunt:

- ▶ Structureel verhoogde mentale belasting door (te) hoge targets, 'rush orders', constante tijdsdruk en foutkans
 - ▶ Onevenwicht tussen werklast, tijd en beschikbare capaciteit

▶ Mogelijke acties:

- ▶ Capaciteitsplanning o.b.v. orderforecast, bezetting (per dag/week)
- ▶ KPI's verruimen door naast snelheid ook kwaliteit/veiligheid op te nemen
- ▶ Prioriteitenmatrix opmaken zodat medewerkers wat eerst moet tijdens piek(en)

▶ Resultaat m.b.t. werkbaarheid

- ▶ Haalbare werkdruk
- ▶ Minder fouten
- ▶ Minder stress
- ▶ Gevoel van meer autonomie

Vermindering van mentale belasting en positieve invloed op motivatie

VOORBEELDEN WERKBAARHEID MAGAZIJN

▶ Onregelmatige uren/ploegen en herstel verbeteren

▶ Verbeterpunt:

- ▶ Structureel risico op vermoeidheid en uitputting met negatieve gevolgen voor welzijn, prestaties en veiligheid door ploegenarbeid met last-minute wissels en te weinig herstel, waardoor vermoeidheid

▶ Mogelijke acties:

- ▶ Planning herbekijken: stabielere roosters, communicatie, minder last-minute
- ▶ Slimme ploegoverdracht met standaard checklist
- ▶ Pauzebeleid

▶ Resultaat m.b.t. werkbaarheid:

- ▶ Beter herstel
- ▶ Minder uitputting
- ▶ Hogere veiligheid
- ▶ Minder fouten

Verhoogt de duurzame inzetbaarheid en draagt bij aan een veiliger en meer motiverende werkorganisatie

VOORBEELDEN WERKBAARHEID MAGAZIJN

- ▶ **Veiligheid en mentale belasting (incidenten, bijna-ongevallen)**
 - ▶ **Verbeterpunt:**
 - ▶ Werken in een onoverzichtelijke en potentieel gevaarlijke omgeving (drukke in de gangen, onduidelijke zones etc.) leidt tot verhoogde waakzaamheid, onzekerheid en stress.
 - ▶ **Mogelijke acties:**
 - ▶ 5S en visueel management (vloermarkeringen, vaste zones, 'geen stapel'-regels)
 - ▶ Participatieve veiligheidsrondes met medewerkers en prioritering acties
 - ▶ Verbetercultuur waardoor het laagdrempeliger wordt om verbetering aan te brengen
 - ▶ **Resultaat m.b.t. werkbaarheid:**
 - ▶ Veiliger werken
 - ▶ Minder angst/stress
 - ▶ Minder incidenten
- Verminderde mentale belasting en een meer veilige, rustige en motiverende werkomgeving

VOORBEELDEN WERKBAARHEID MAGAZIJN

- ▶ **Autonomie en betrokkenheid verhogen door een verbetercultuur op de werkvloer**
 - ▶ **Verbeterpunt:**
 - ▶ Laag gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid
 - ▶ Medewerkers voeren uit maar denken niet mee over verbeteren
 - ▶ Weinig gevoel van verantwoordelijkheid bij medewerkers
 - ▶ **Mogelijke acties:**
 - ▶ Kaizen-bord/verbeterbord per team met kleine verbeteracties
 - ▶ Teamafspraken over taakverdeling, volgorde picking, aanpak verbetering bij fouten
 - ▶ Jobrotatie
 - ▶ **Resultaat m.b.t. werkbaarheid:**
 - ▶ Meer regelruimte
 - ▶ Meer motivatie
 - ▶ Minder monotone belasting
- Versterken autonomie en verhoogde motivatie

VOORBEELD BEGROTING

functie	# uren	# dagen	# weken
10% HR Advisor	330	43	9
10% HR Advisor	330	43	9
10% HR Advisor	330	43	9
10% teamleader	330	43	9
10% bediende	330	43	9
10% teamleader	330	43	9
11% H&S Manager	365	48	10
10% H&S Specialist	330	43	9

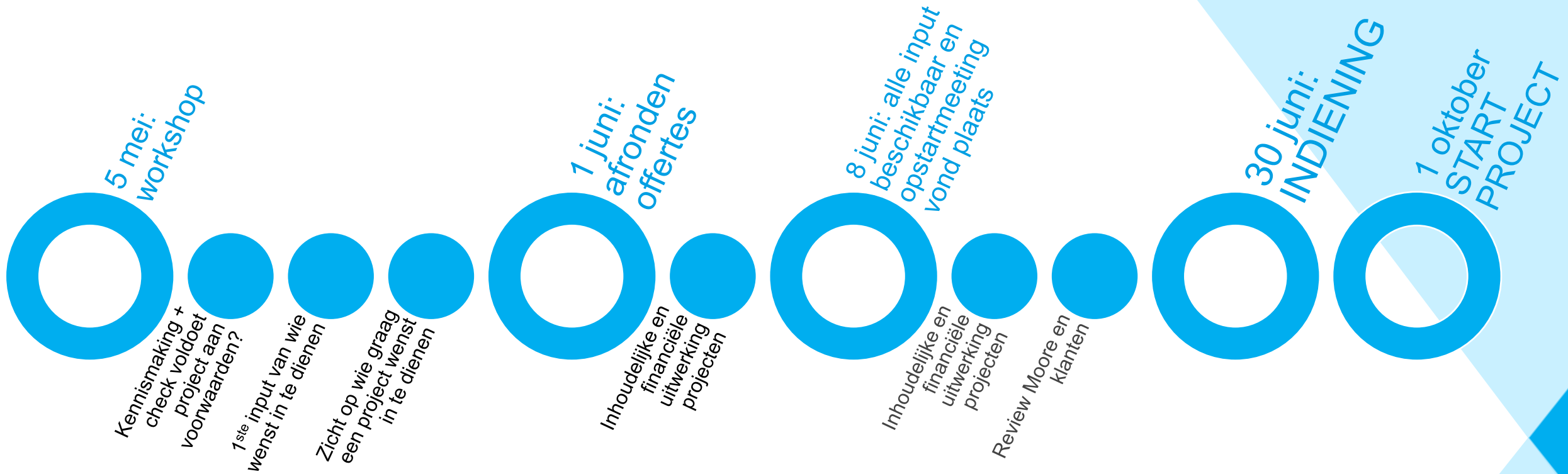
- ▶ **Middelgrote onderneming (50-250 medewerkers)**
- ▶ Groep van 8 personen
- ▶ Looptijd 24 maanden
- ▶ Brutolonen variëren
 - ▶ 7 tussen € 2700-€ 3.700
 - ▶ 1 ca. € 5.000
- ▶ Forfait 40% (externe expertise, zelfstandigen)
- ▶ % van de functie berekend op basis van 220 werkdagen/jaar
- ▶ Aangevraagde subsidie: € 119.829,07

VOORBEELD BEGROTING

functie	# uren	# dagen	# weken
2% HR-payroll & admin supervisor	68	9	2
13% H&S Manager	440	58	12
15% HR Advisor	516	68	14
15% Learning Manager	504	66	13
15% HR Advisor	516	68	14
15% HR Advisor	516	68	14
7% teamleader	219	29	6
6% bediende	207	27	5
6% teamleader	195	26	5
7% H&S Manager	220	29	6
7% H&S Specialist	220	29	6

- ▶ **Grote onderneming (> 250 medewerkers)**
- ▶ Groep van 11 personen
- ▶ Looptijd 24 maanden
- ▶ Lonen variëren tussen € 2700-€ 5700
 - ▶ 7 met brutoloon tussen € 2.700 - € 3.700
 - ▶ 4 met brutoloon tussen € 3.701 - € 5.700
- ▶ Forfait 40% (externe expertise, zelfstandigen)
- ▶ % van de functie berekend op basis van 220 werkdagen/jaar
- ▶ Aangevraagde subsidie: € 159.113,81

TIMELINE AANVRAAG



Q&A



MOORE Grants & Incentives



MOORE Grants &
Incentives

@YOUR SERVICE

... voor het grote werk én de kleine zaken die
voor u het **verschil** maken.