

ERVARINGSFONDS - JAARVERSLAG 2006

1. INLEIDING
2. ACHTERGROND
 - Ontstaan
 - Missie en doelstellingen
 - Structuur, organisatie, team
3. SENSIBILISEREN EN PROMOTEN
 - Het geschreven materieel: slechts een start...
 - ...voor het sensibiliseren van de arbeidsmarkt (intermediaire instanties en sectorale organen)
 - ...om verbeteringsacties te kunnen ontwikkelen!
4. DE PROJECTEN
 - Een overzicht
 - De betoelaagde projecten
5. UITBETALINGEN
6. REGELGEVING, 1 JULI 2006
7. ANDERE INFORMATIE NAAR ...
8. CONCLUSIE

1. INLEIDING

Door het opmaken van een jaarverslag wil het Ervaringsfonds verslag uitbrengen over zijn activiteiten en over de aanwending van de middelen die het werden toevertrouwd. Door dit jaarverslag op de webstek te plaatsen hopen we diverse doelgroepen te bereiken.

Een regulier jaarverslag laat toe de evolutie van de resultaten jaar na jaar te volgen en te evalueren. Wij verwijzen hier meteen naar het eerste jaarverslag. 2005 was het eerste volle werkingsjaar van het Ervaringsfonds. Dit jaarverslag is het tweede.

Door het uitbrengen van het jaarverslag 2006 wil het Ervaringsfonds ook meewerken aan het versterken van de identiteit en het imago van een doorzichtig en actief federaal overheidsapparaat.

2. ACHTERGROND

Ontstaan

Het Ervaringsfonds is een Belgisch federaal overheidsinitiatief, dat er op gericht is de oudere werknemers langer actief op de arbeidsmarkt te houden door het verbeteren van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid. De algemene Europese problematiek rond vergrijzing werd in 2003 voor België versterkt door de laagste Europese werkgelegenheidsgraad van de 55-plus werknemer: 26,6% versus 39,8% als Europees gemiddelde. N.a.v. de Europese Top van Lissabon van maart 2000, engageerde België zich de 26,6% tegen 2010 tot 50% op te trekken. Initiatieven zoals het Ervaringsfonds willen daartoe bijdragen.

Het wettelijk kader van dit Fonds werd op 5 september 2001 door de "Wet tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers " gelegd, via het "Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden". Het daaraan verbonden uitvoeringsbesluit verscheen op 30 januari 2003: "Het Koninklijk Besluit tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage".

De werkingsmiddelen voor het Fonds werden, binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vanaf 2004 vrijgemaakt.

In 2004 werden er eveneens, door de programmawet van 27 december, een aantal wijzigingen aan de oorspronkelijke reglementering aangebracht. Naast de naamgeving, werd de leeftijd van de betrokken werknemers verminderd van 55 naar 45 jaar. Vervolgens verviel de noodzakelijke bekrachtiging door CAO's. Tenslotte kunnen voortaan ook naast bedrijven fondsen voor bestaanszekerheid en werkgevers of andere personen bepaald door de Koning Ervaringsfonds steun genieten.

Het besluit dat o.a. bovenvermelde wijzigingen ten uitvoer brengt dateert van 1 juli 2006: het *Koninklijk Besluit tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds* dat we in hoofdstuk 6 bespreken.

Missie en doelstellingen

Het ERVARINGSFONDS is een Belgische federaal overheidsinitiatief, dat er op gericht is de oudere werknemers langer actief op de arbeidsmarkt te houden. De missie werd, op grond van de regelgeving, door het team gedefinieerd als volgt:

Het Ervaringsfonds wil een bijdrage leveren tot het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de Oudere Werknemers in België, door de actoren uit de arbeidsmarkt aan te zetten tot het aanpassen en verbeteren van de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie, via het verlenen van advies en toekennen van toelages volgens de fungerende regelgeving, via het voeren van sensibiliseringscampagnes, via het actief meewerken aan de aanpassingen van de betreffende regelgeving.

Op grond hiervan werden een aantal doelstellingen (met meetbare resultaatsgebieden of indicatoren) geformuleerd:

- √ de Belgische werk- en arbeidsomgeving sensibiliseren rond de vergrijzingproblematiek
- √ de geldende regelgeving m.b.t. de toelagen promoten, de ingediende projecten correct adviseren t.o.v. de Minister, de toegekende premies correct afhandelen t.o.v. de aanvrager, actief meewerken aan het opstellen van een steeds meer accurate en aangepaste regelgeving dienaangaande.

Deze doelstellingen formuleren zoveel mogelijk *meetbare* resultaatsgebieden of -bij gebrek daaraan- *indicatoren*. Belangrijker echter is datgene wat nodig is om de doelstelling te bereiken, nl. het proces dat ertoe leidt dat de oudere werknemer langer aan het werk blijft.

Het Ervaringsfonds sluit enerzijds aan bij het Europese kader en ligt anderzijds in het verlengde van de Belgische Welzijnswet.

De Europese werkgelegenheidsstrategie voorziet de tewerkstellingsgraad **op een duurzame manier** te verhogen. De lage deelname van de oudere werknemers aan die tewerkstellingsgraad wordt beschouwd als een belangrijk element. In het kader van de vergrijzing vraagt Europa expliciet aandacht voor de werkplek: werkorganisatie en -omstandigheden dienen aangepast te worden aan een steeds kleiner maar ouder wordende arbeidspopulatie. Voorgestelde stelsels van *flexizekerheid*, gecombineerd met maatregelen voor levenslang leren spelen hier op in.

De Belgische welzijnswet is de wettelijke basis van veiligheid en gezondheid op het werk. Elke werkgever dient een welzijnsbeleid te voeren gesteund op algemene principes zoals risico's voorkomen, bij de bron uitschakelen of verminderen; voorkeur aan collectieve beschermingsmiddelen boven individuele; zorgen voor opleiding en informatie van de werknemers. Dit beleid moet bovendien geïntegreerd worden in het volledig management van de onderneming.

Het Belgische Ervaringsfonds kadert volledig in zowel de Europese als de Belgische Welzijnspolitiek en levert daardoor een positieve bijdrage aan de tewerkstellingsgraad.

STRUCTUUR, ORGANISATIE, TEAM

Het Ervaringsfonds situeert zich binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, onder de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarborgt, in een sociaal gecontroleerde markteconomie, het evenwicht tussen werknemers en werkgevers in hun arbeidsverhouding. De FOD zorgt voor de bescherming en de bevordering van het welzijn op het werk en werkt actief mee aan de ontwikkeling van de sociale wetgeving, zowel nationaal als internationaal.

Onder de opdrachten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg horen o.a. de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake gelijkheid; ervoor zorgen dat de uitvoering van de beleidslijnen inzake welzijn, werkgelegenheid en gelijkheid worden nageleefd; de sensibilisering van de sociale en economische actoren inzake de humanisering van de arbeid; de uitdieping van het sociale Europa.

De FOD biedt verschillende diensten aan, zoals o.a. het verstrekken van [informatie](#), het ter beschikking stellen van [documentatie](#), het aanbieden van [opleidingen](#) en de [subsidiëring](#) van bepaalde projecten.

De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid draagt o.a. zorg voor “de bescherming en de bevordering van het welzijn op het werk, voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden door het vaststellen van normen, voor de verbetering van de collectieve arbeidsverhoudingen door voortdurend overleg tussen de sociale partners en voor het ontvankelijk maken van de verschillende geledingen betrokken bij de sociaal-economische wereld voor de humanisering van de arbeid”.

Dit bekamt ze door hoge standaarden van welzijn op het werk teneinde de arbeidsplaatsen veilig, gezond en productief te houden te bevorderen, via een preventiecultuur. Er wordt gebruik gemaakt van een combinatie van beleidsinstrumenten: wetgeving en sociale dialoog. Goede praktijken worden vastgesteld, vooruitgang gemeten, samenwerkingsverbanden en netwerken tussen alle spelers op het gebied van welzijn op het werk worden tot stand gebracht teneinde de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen te ondersteunen.

Tussen september 2004 en februari 2005 werden alle leden van het Ervaringsfonds aangeworven: op 1 september 2004 startten drie van de zes voorziene posten, op 1 oktober 2004 startte de coördinator, op 1 december 2004 de administratieve kracht en op 1 februari 2005 de Nederlandstalige Projectontwikkelaar. Diversiteit staat voorop: alle leeftijdsklassen, mannen en vrouwen, en een gelijke verdeling qua taalrol. De ervaring van de ontwikkelaars en de coördinator ligt in de ondernemingswereld, terwijl administratieve ervaring in de publieke sector bij dossierbeheer primeert.

3. SENSIBILISEREN EN PROMOTEN

3.1. Het geschreven (promotie-)materieel: slechts een start...

Het in 2005 ontwikkeld promotiematerieel, dat de regelgeving voor de bedrijven dient te verduidelijken, werd verder verspreid in de loop van 2006.

Het materieel wordt constant bijgewerkt in de vorm van aan het publiek aangepaste powerpointpresentaties, informatiemappen met "up to date" referentielijsten en concreet aan de situatie aangepaste praktijkvoorbeelden.

Een volledige informatiemap bestaat uit:

- een kaft,
- een kennismakingsfolder
- een brochure voor de bedrijven,
- een referentielijst, met bedrijven die reeds een aanvraag indienden,
- een praktisch uitgewerkt voorbeeld,
- eventueel bijkomend materieel (andere voor de context interessante brochures,...)

Dit materieel is beschikbaar in beide landstalen. De kennismakingsfolder is eveneens in het Duits beschikbaar. Op 6 februari 2006 werd, in samenwerking met de vice-minister president van de Belgische Duitstalige Gemeenschap en de Minister van Opleiding en Werk, Sociale Zaken en Toerisme een informatieavond georganiseerd t.o.v. het bedrijfsleven.

Het promotiefilmpje (beschikbaar in vier talen) werd herhaalde malen getoond op de verschillende presentaties.

Naar aanleiding van de nieuwe regelgeving (zie verder hoofdstuk 6) werd het promotiematerieel herwerkt. Nieuwe kennismakingsfolders en brochures voor bedrijven werden aangemaakt. www.ervaringsfonds.be werd in een nieuw kleedje gestoken.

Naast bovenvermeld promotiematerieel, maakt het Ervaringsfonds gebruik van de uitnodigingen om te verschijnen in (over het algemeen vak-) magazines. We geven een niet exhaustief overzicht van de artikels in de (meestal gespecialiseerde) pers verschenen in de loop van 2006, evenals de links vanuit verscheidene websites naar de Ervaringsfonds-website. Meerdere instanties die met de materie bezig zijn verwijzen naar het Ervaringsfonds via hun websites (daar is de FOD niet steeds van op de hoogte).

ORGANISME	TITEL VAN DE PUBLICATIE (Het artikel)
Tsunami Tractebel	
SOFIM	Het Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren werknemers
ADMB	Het Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren werknemers
RH Tribune	Le travail n'est pas une question d'âge
SDWorx	Leertraject "Van ervaren medewerker tot bedrijfscoach"
Febeltex Cobot	
Prevent Actua	
Prevent actua	
Jobat	Bouw tevreden over generatiepact
Unizo - Service Punt KMO en Diversiteit	
Bouwbedrijf	
Prevent	Safety Coach- een project voor jongerenbegeleiding in bedrijven
HR Today (Kluwer)	Ervaringsfonds: werkbaarheid van oudere werknemers
SD Worx nieuwsbrief	Het Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren werknemers
Politics.be	Minister Vanvelthoven breidt werking Ervaringsfonds
VRT Nieuws	Ervaringsfonds is ook voor 45 plussers
Het Nieuwsblad	Ervaringsfonds verwent senioren
De Standaard	Voortaan al ervaring vanaf 45 jaar
Het Laatste Nieuws	Nieuw in thuiszorg senioren: betaalbare "verwennerij"
Spa Nieuws	Ervaringsfonds verder versterken
CNAC-NAVB	
HR Update	
De Morgen	Oudere werknemers worden verwenverzorgers in rusthuis ter meeren
SD Worx nieuwsbrief	Ervaringsfonds: subsidies voor de tewerkstelling van ervaren medewerkers
VOKA	Het Ervaringsfonds: praktijkgetuigenis van de groep Aveve
ACV Openbare diensten	Federale regering beslist 22 initiatieven in het kader van zgn, werf, arbeidmarktbeleid
HR Today	Subventions pour les actions en faveur des travailleurs âgés
Tips Advies	Wat kunt u krijgen van het Ervaringsfonds
WGA Talent +	HRM-Werkgroep sluit voorjaar af met Ervaringsfonds
Agoria Online	www.agoria.be
Integraal - www.integraalvzw.be	Reikwijdte en bevoegdheden van het Ervaringsfonds worden uitgebreid vanaf 1/11/2006
CNAC-NAVB	Ervaringsfonds-Bepalingen van het KB van 1 juli geldig vanaf 1 november 2006
Nieuwsbrief IPV/IFP (Fevia sector)	Laat ervaring niet verloren gaan
Prevent -INTRO DM - Managing Disability at Work	Bedrijfsondersteuning vanuit de overheid
Kluwer	Bien-être: Indemnités permettant aux travailleurs âgés de continuer à travailler plus longtemps

3.2. ... voor het sensibiliseren van de arbeidsmarkt....

In navolging van de genomen oriëntatie in 2005 en in afwachting van het volgend uitvoeringsbesluit, werd in 2006 vooreerst het accent gelegd op het sensibiliseren via intermediaire instanties. "Intermediaire instanties" zijn organisaties die, vanuit hun eigen missie, interesse vertonen in *welzijn op het werk* (en uiteraard, daarmee verbonden de huidige vergrijzing van de arbeidsmarkt) als thema en als doelpubliek privé-bedrijven hebben. Voorbeelden van dergelijke instanties zijn de diverse opleidingsinstellingen, sociale secretariaten, Forem- en diversiteitconsulenten,... Bovendien bleef het Ervaringsfonds er de voorkeur aan geven om spreektijd te bemachtigen op fora georganiseerd door andere bedrijven of instanties die hun leden, (namelijk de bedrijven) uitnodigen, boven eigen door de FOD georganiseerde informatiesessies. Uitnodigingen van bedrijven naar bedrijven werken voor het uiteindelijke doelpubliek van het Ervaringsfonds aantrekkelijker dan eigen informatiesessies, georganiseerd door de Federale Overheid alleen.

In de loop van 2006 werden een 70-tal bezoeken bij intermediaire organisaties afgelegd. Deze instanties werden gemotiveerd om evenementen te organiseren omtrent de thematiek. Steeds opnieuw werd gezocht naar nieuwe samenwerkingsverbanden en invalshoeken. Deze bezoeken brachten dikwijls nieuwe geïnteresseerde contacten mee. Door dit "waterval"- effect, kon het Ervaringsfonds velerlei presentaties geven t.o.v. een geïnteresseerd publiek. Op die manier legt het Ervaringsfonds onophoudelijk contacten en presenteert het zichzelf op informatiesessies, seminaries, werkgroepen of thema-vergaderingen.

Dergelijke doelgerichte aanpak bleek trouwens in 2005 reeds succes te boeken en werd verdergezet. Aanwezigheid op meer algemene beurzen en manifestaties blijkt minder resultaat te boeken en werd teruggeschroefd, gezien de te beperkte middelen.

Wél werd degelijk werk gemaakt van het voorbereiden van de toekomst door contacten met sectoren aan te gaan en te onderhouden. We noteren een twintigtal contacten en bezoeken aan fondsen voor bestaanszekerheid, federaties en paritaire vormingscentra: 14 instanties, die 19 paritaire (sub-)comités vertegenwoordigen.

Een overzicht van de gecontacteerde paritaire instanties:

	PC	Instanties
1	105, 111, 111.03, 209, 218, 219, 224	AGORIA
2	305.02, 318.02, 319.02, 327.02, 329.02	APEF
3	218	Cevora
4	120, 214	Cobot
5	124	Confederatie Bouw
6	124	Febelhout
7	120, 214	Febeltex
8	118, 220	Fevia
9	124	Fonds voor Vakopleiding Bouw
10	118, 220	IPV/IFP
11	109, 110, 215	IVOC
12	226	Logos
13	124	NAVB /CNAC
14	140.04, 140.08, 140.09	Transport (SFV)

3.3. ... om de verbeteringsacties uiteindelijk te kunnen ontwikkelen op de werkvloer.

Ten gevolge van de gelegde contacten in de voornoemde sensibiliseringscampagnes werden 225 bedrijfsbezoeken afgelegd. Een bedrijf contacteert het Ervaringsfonds meestal naar aanleiding van een rond een idee gestelde vraag. De ontwikkelaars bespreken samen met het bedrijf een eventueel project.

Het is slechts door naar de bedrijven toe te stappen en oor te hebben voor hun situatie, dat voorstellen komen. Het duurt ook geruime tijd vooraleer aanvragen binnenkomen. Een bedrijf *hoort* eerst van het bestaan van het Ervaringsfonds. Pas geruime tijd daarna, als er zich een opportuniteit in het bedrijf voordoet, wordt het Ervaringsfonds gecontacteerd om een verkennend gesprek te hebben. Daaruit kan eventueel een project voortvloeien ...of niet...

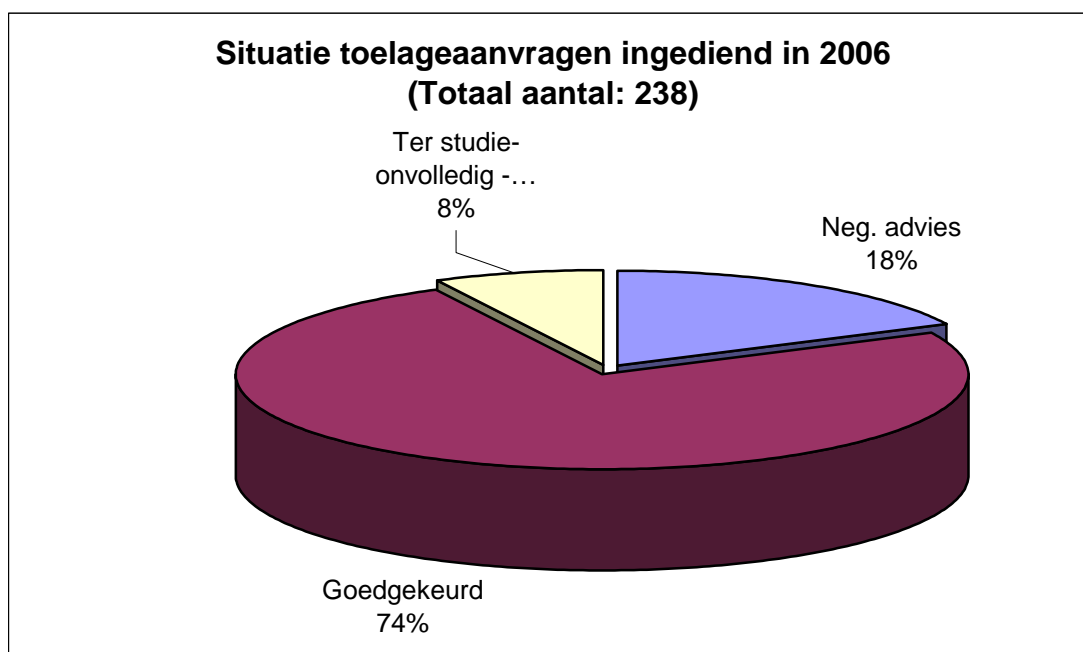
Bij wijze van volledigheid, maken we hier eveneens melding van de andere contacten met, en antwoorden aan de burger. Op telefonische aanvragen, vragen via e-mail of per brief wordt systematisch ingegaan. Ook worden regelmatig studenten en/of wetenschappelijke medewerkers ontvangen die vragen hebben rond de problematiek of een interessante gedachtenwisseling daaromtrent wensen te ontwikkelen. Voor wetenschappelijk werk en een kritisch oog staan de deuren van het Ervaringsfonds steeds open.

4. DE PROJECTEN (indicatoren)

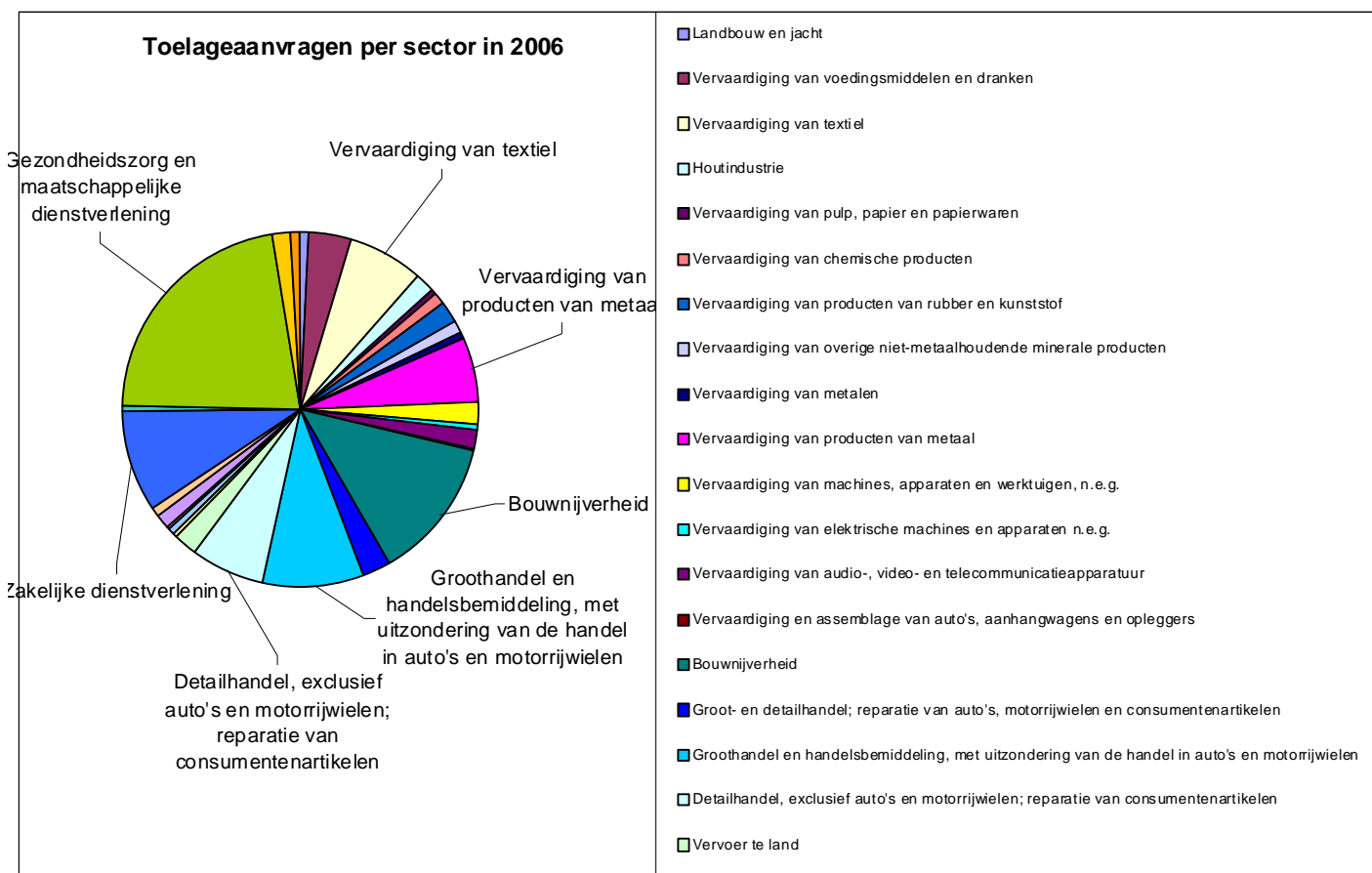
Een overzicht

In 2006 ontving het Ervaringsfonds 238 nieuwe toelage-aanvragen, in 2005 waren er dat 41. Bovenop de zeven vóór 2005 gegenereerde aanvragen, betekent dit op 31 december 2006 een totaal van 286 aanvragen.

De 238 aanvragen sloegen op 4.065 werknemers, ouder dan 45 jaar. Op datum van 1 juni 2007 werden er daarvan 74% goedgekeurd, 18 % negatief geadviseerd en 8% *voorlopig geklasseerd* omwille van hun onvolledigheid. Eens de administratie in het bezit is van de nodige documenten en attesten wordt de aanvraag opnieuw bestudeerd teneinde een advies uit te brengen.



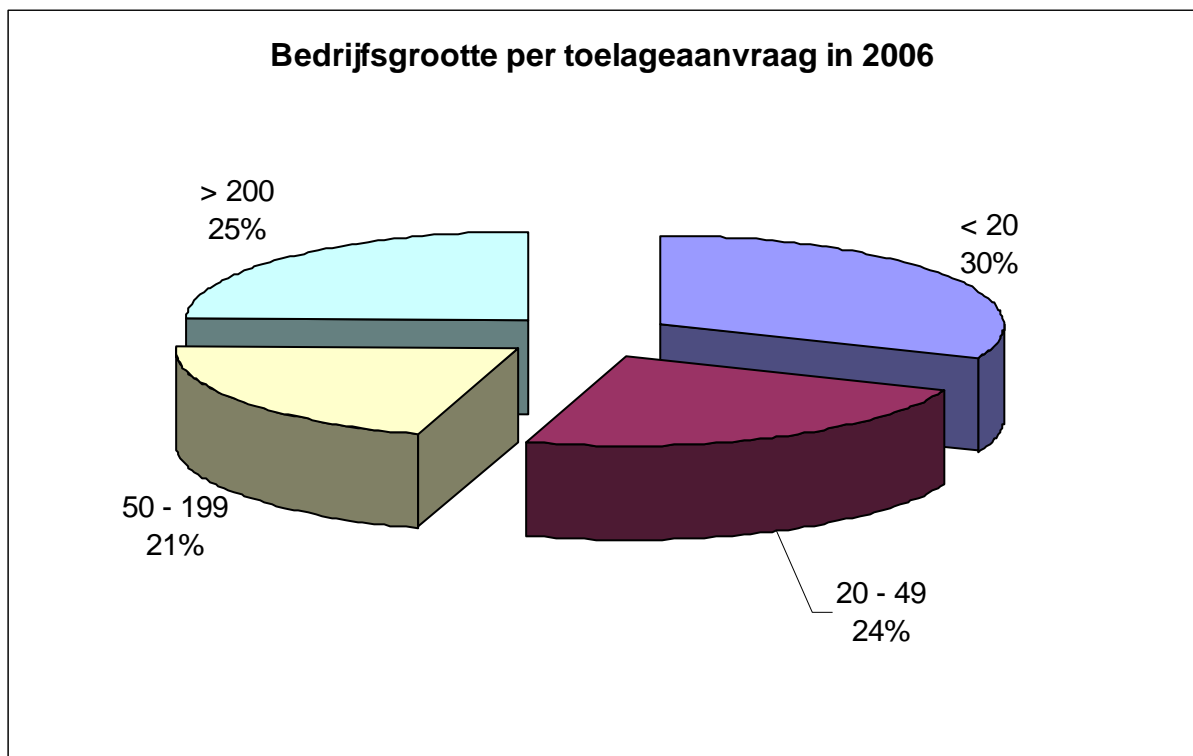
Uiteenlopende redenen kunnen maken dat een dossier negatief geadviseerd wordt. Vooreerst spelen formele redenen een belangrijke rol: het niet in orde zijn met de RSZ, het niet binnen het toepassingsgebied vallen, ... Vervolgens speelt de *timing* ook een belangrijke rol, doordat het project al uitgevoerd was voor de toelageaanvraag werd ingediend. Tenslotte spelen ook inhoudelijke aspecten een rol. Voorbeeld hiervan zijn twee verschillende toelage-aanvragen ingediend voor twee identieke projecten m.b.t. twee verschillende werknemers. Mits het samen nemen van bepaalde kostenposten (rationalisatie) zou dit een kostenoptimalisatie met zich mee brengen voor de ingediende projecten binnen de aanvragende organisatie. Het niet samen nemen en dus afzonderlijk organiseren van die kostenposten (b.v. organisatie van bepaalde opleidingen), kan aanleiding geven tot een negatief advies.



De Ervaringsfondstoelage-aanvragen die in 2006 binnenkwamen, slaan quasi op alle sectoren. In volgorde van vertegenwoordiging in Ervaringsfondstoelage-aanvragen:

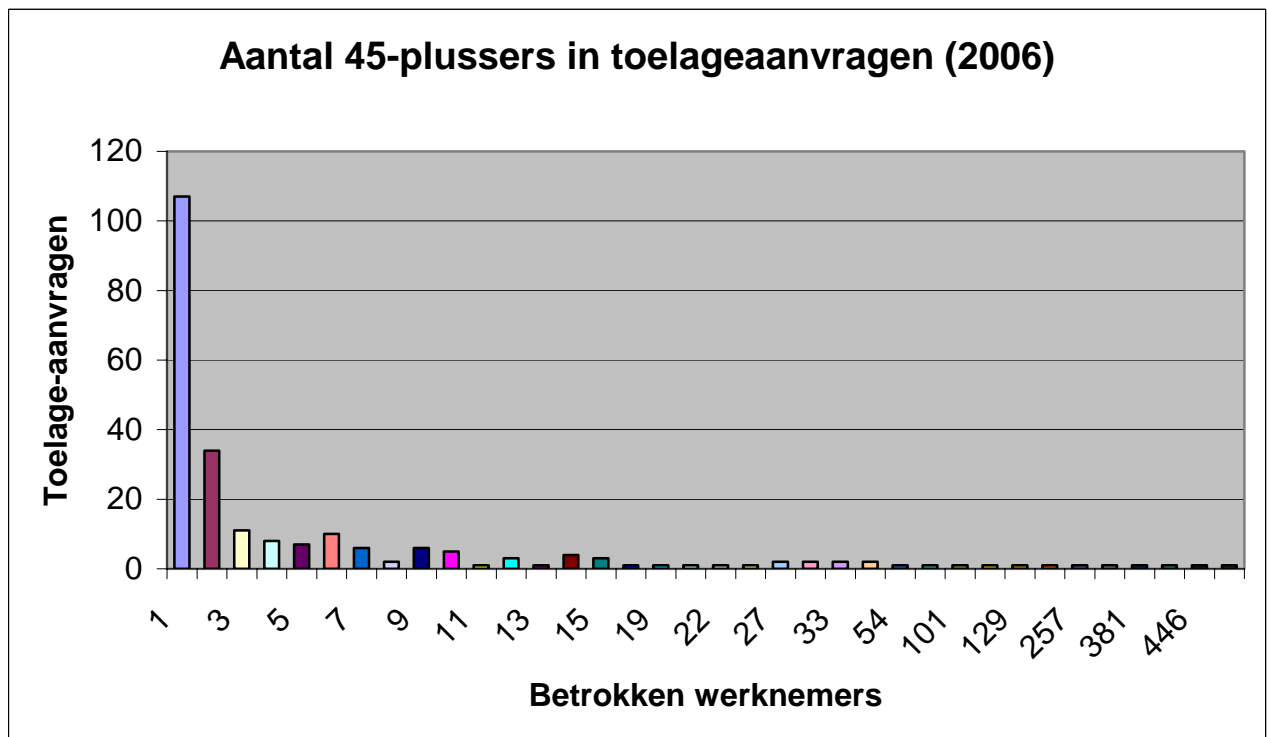
- De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening introduceerde 22% van het totaal aantal aanvragen.
- 13% van de aanvragen kwamen uit de bouwnijverheid.
- Overige zakelijke dienstverlening en groothandel en handelsbemiddeling (met uitz. van de handel in auto's en motorrijwielen) introduceerden beide 9% van de aanvragen.
- Detailhandel en vervaardiging van textiel dienden elk 7% van de aanvragen in.
- Vervaardiging van producten van metaal dienden 6% van de aanvragen in.
- De overige sectoren kwamen telkens in aanmerking voor minder dan 5% van de aanvragen.

Volgende figuur geeft de in 2006 toegekomen toelageaanvragen weer, naargelang van de grootte van de bedrijven.



Het Ervaringsfonds genereert toelageaanvragen bij bedrijven van elke bedrijfsgrootte, althans vertaald in "aantal werknemers". De meerderheid van de toelage-aanvragen, t.t.z. 54% wordt echter door bedrijven *met minder dan 50 werknemers* geïntroduceerd.

Volgende tabel geeft het aantal betrokken oudere werknemers uit de toelage-aanvragen weer:



Dit betekent dat 46% van de aanvragen slaan op één, 15% op twee, 5% op 3 werknemers.

Uit de laatste twee grafieken kan afgeleid worden dat de meeste ingediende aanvragen uit 2006 slaan op kleinschalige, *op-maat* projecten.

Een mogelijke verklaring kan gezocht worden in de van toepassing zijnde regelgeving. Tot einde oktober 2006 was nl. het Koninklijk Besluit van 30 januari 2003 van kracht, tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage. In dit besluit lagen de plafonds van de toelagen aan kleinere bedrijven hoger dan deze verleend aan grotere bedrijven (uitgedrukt in aantal werknemers). Wellicht voelden kleinere bedrijven zich vlugger aangesproken voor het indienen van een toelage-aanvraag.

De projecten

Het Ervaringsfonds staat voor *aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie*, in functie van de verbetering van het welzijn van de oudere werknemers. Met aanpassing van arbeidsomstandigheden of arbeidsorganisatie bedoelt de regelgeving uiteraard een aanpassing naar een duurzame verbetering van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie.

Een **Ervaringsfondsproject** is datgene wat in een bedrijf plaatsgrijpt om de duurzame *aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie*, te bewerkstelligen. Dit project staat beschreven in een toelage-aanvraag. Eigen aan een "project" is dat het *een begin* en *een einde* heeft. Dit, in tegenstelling met de hierboven beschreven duurzame verandering.

Het Ervaringsfonds betoelaagt concrete veranderingstrajecten. Meestal zijn dit concrete veranderingen die plaatsgrijpen in verschillende werkcontexten. De diverse situaties op de werkvloer worden dan ook telkens beschreven, zodat er rekening mee gehouden kan worden in de adviezen.

Wie verandering beoogt, wil van situatie A naar situatie A'. Eenvoudig uitgedrukt betekent dit dat om van situatie A naar situatie A' te evolueren,

1. eerst duidelijk moet zijn wat situatie A is,
2. vervolgens wat situatie A' is, en
3. tenslotte hoe men tot A' komt.

De werkelijkheid op de werkvloer ziet er echter complexer uit. Toch kunnen we een aantal tendensen weergeven. A en A' dienen steeds uitgedrukt te worden in termen van "arbeidsomstandigheden of arbeidsorganisatie van de oudere werknemer".

- Situatie A is de beginsituatie. Meestal is het de formulering van een probleem dat te maken heeft met één of enkele oudere werknemers. Dit probleem dient opgelost en de werkgever stelt daartoe middelen ter beschikking.

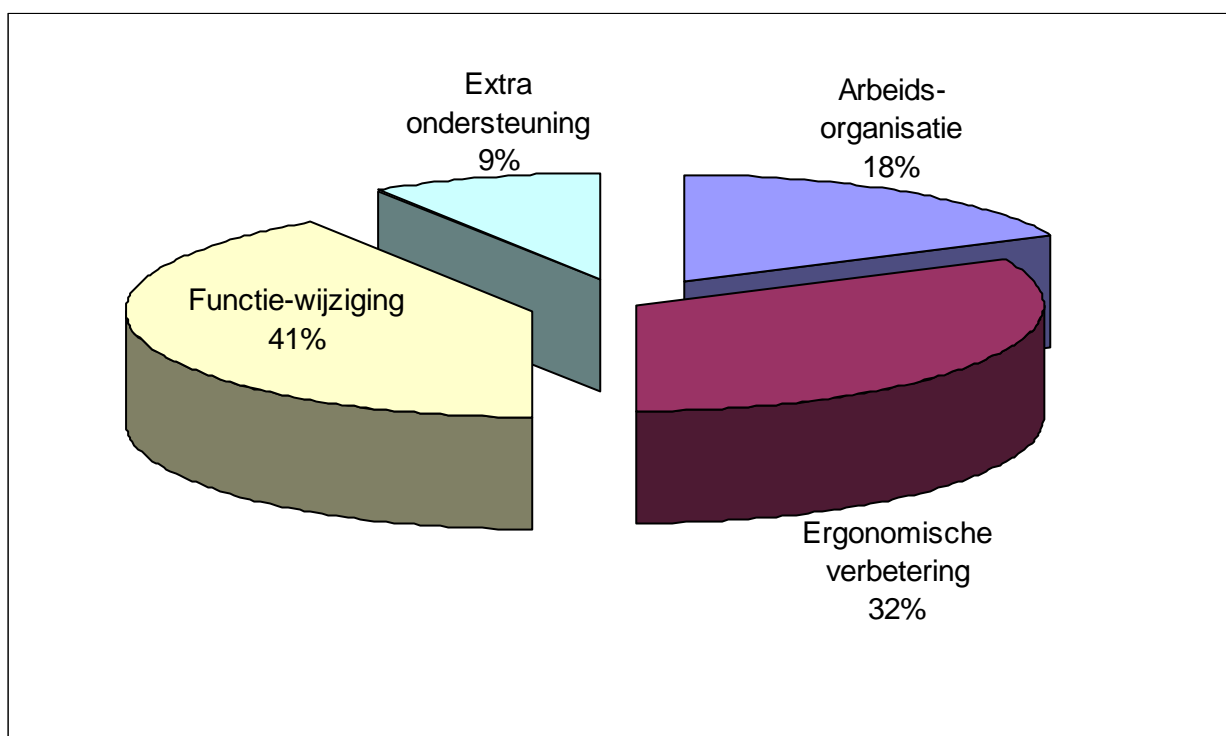
- Situatie A' is het te bereiken doel.

- Hoe men er toe komt zijn de projecten: de *aanpassing* dus.

Een analyse van de inhoud van de in 2006 behandelde projecten laat vier hoofdtypen van de verbeterprojecten onderscheiden:

- 18 % van de aanvragen slaan op een *wijziging van de arbeidsorganisatie*,
- 32 % van de aanvragen introduceren *ergonomische verbeteringen*,
- 42 % slaan op een *functiewijziging*,
- 9 % introduceren extra ondersteuning.

Sommige projecten zijn een combinatie van bovenvermelde types. Gezien deze toelagenaanvragen worden gedefinieerd vanuit een probleem, worden middelen in het werk gesteld om dit op te lossen. Deze projecten zijn dan ook meestal curatief van aard (voor zover ze het probleem direct kunnen aanpakken). De middelen die in het werk worden gesteld zijn meestal van individuele (HR-) aard: aanpassen werkorganisatie, geven van (psycho-sociale) begeleiding, opleiding, ...



Een *wijziging van de arbeidsorganisatie* slaat op verandering in werktijd of –plaats. De evolutie van een voltijdse naar een halftijdse of vier vijfdenbetrekking is daar een goed voorbeeld van. Ook het introduceren van telewerk, teneinde b.v. stresserende filetijden te vermijden, valt hier onder.

De *ergonomische verbeteringen* –meestal bij arbeiders- slaan op de hulpmiddelen die men introduceert teneinde heffen, tillen, routinematige bewegingen, ... te verlichten. Dit kunnen rollerbanen zijn, hydraulische liften, vacuüm hefsystemen, enz... Uit het dossier moet duidelijk blijken waarin de installatie van deze of gene machine tegemoet komt aan de oudere werknemer.

De meeste aanvragen bevatten *functiewijzigingen*, die diverse origines hebben. Vooreerst kan de overstap naar een lichtere functie soelaas bieden aan sommige ervaren werknemers die hun functie te zwaar voelen worden. Het "lichtere" kan zowel slaan op het fysieke aspect (b.v. sommige jobs als arbeider) als op de psychosociale belasting

(b.v. sommige verkopers of commerciële verantwoordelijkheden). Deze overstap kan totaal zijn, waarbij de oudere werknemer zijn huidige job achterlaat en omgeschoold wordt tot een volledig andere functie. De overstap kan ook gedeeltelijk zijn waarbij de oudere werknemer stukken van zijn functie b.v. delegeert aan een collega. Het is logisch dat dit vrij veel voorkomt; een ervaren werknemer cumuleert binnen een organisatie dikwijls onbewust heel wat kennis en netwerking, die nergens beschreven staat (ook wel "*tacit knowledge*" genoemd in de Angelsaksische literatuur). Daardoor komt hij in een vicieuze cirkel terecht van "gevraagd worden" (door zijn opgedane kennis of netwerk). Dit kan tot een "*bottle neck*" situatie leiden. Een deel van de functie / verantwoordelijkheid afstaan aan een collega kan dan, zonder meer, soelaas brengen. Tenslotte worden functiewijzigingen ook doorgevoerd bij wijze van hernieuwde motivatie i.pl.v. vroegtijdig aan de kant schuiven en laten uitlopen... Uiteindelijk is 45 jaar halweg de carrière en niet eindeloopbaan!

Extra ondersteuning sluit nauw aan bij het vorige type, met dien verstande dat de oudere werknemer geen gewijzigde functie krijgt, maar wel extra ondersteuning in de uitvoering van zijn huidige functie. Dit type heeft dikwijls te maken met de vlug veranderende arbeidsomgeving: invoer van nieuwe technologie, het opduiken van nieuwe management-stijlen, het leren samenwerken met andere generaties... Meestal gaat het hier om omscholingen, begeleiding op de werkvloer, assertiviteitstrainingen, ... zodat werknemers weerbaarder worden en hun job beter aankunnen i.pl.v. af te haken.

5. DE UITBETALINGEN

In 2006 werden 15 toelagen volledig uitbetaald na afloop van het goedgekeurde project en de ontvangst van de nodige financiële bewijsstukken. Dit betrof een totaal van 99.962 €. Gemiddeld komt dit neer op 6.664,20 € per project of 213 € per betrokken werknemer.

De overige goedgekeurde toelage-aanvragen werden nog niet uitbetaald: ofwel zijn ze nog niet afgerond, ofwel is de aanvraag tot uitbetaling nog niet binnen, ofwel ontbreken er nodige bewijsstukken.

Voor de in 2006 goedgekeurde projecten komen we op een totale waarde van 1.040.591,70 € verspreid over 178 projecten. Dit betekent een gemiddelde van 5.846,02 € per project of 326 € per betrokken werknemer.

6. REGELGEVING van 1 juli 2006, Het Koninklijk Besluit tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

Wil men de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers verhogen, dan is het noodzakelijk dat de regelgeving toelaat om grootschaliger, op breder vlak, en dus ook met meer wetenschappelijke onderbouw te werken. Het bovenvermelde uitvoeringsbesluit komt daaraan tegemoet.

De verruimingen en versoepelingen die door de programmawet van 27 december 2004 werden ingevoerd worden in dit Koninklijk Besluit verwerkt.

Er is sprake van een leeftijdsverlaging: een werknemer wordt als oudere werknemer beschouwd vanaf 45 jaar i.pl.v. 55 jaar. En de noodzakelijke bekrachtiging door CAO's is wettelijk weggevallen.

De werkelijke kern en hoofdbedoeling van het Ervaringsfonds is: de arbeidsomgeving dusdanig omvormen en aanpassen dat oudere werknemers langer gemotiveerd aan de slag blijven. De initiatieven van werkgevers blijven hier dus een cruciale rol spelen. Deze werkgevers -het uiteindelijke doelpubliek dus- kunnen betoelaagd worden voor hun *concrete verbeteringsprojecten* met betrekking tot verbeteringen van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie. Bovendien kunnen ze ook betoelaagd worden voor het gebruik van *meetinstrumenten*, die peilen naar de werkbaarheid van de oudere werknemer. Tenslotte kunnen werkgevers ook ondersteund worden voor het toepassen van een diagnosemethode, die (complementair aan het vorige meetinstrument), de te verbeteren factoren uit de werkomgeving detecteren. Zowel meetinstrument als diagnosemethode moeten kunnen leiden naar verbeterprojecten.

Samengevat kunnen werkgevers toelage-aanvragen indienen voor:

- (1) het meten van werkbaarheid;
- (2) het opmaken van een diagnose van de werkomgeving teneinde de elementen te ontdekken die de werkbaarheid negatief beïnvloeden naargelang werknemers ouder worden en tenslotte
- (3) het verbeteren van de werkomgeving.

Iedere verandering gaat langs een mentaliteitswijziging, die men slechts kan bewerkstelligen door te sensibiliseren. Vandaar dat een sterk accent wordt gelegd op *sensibilisatie- en promotie-acties* rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Uiteraard gebeurt dit het best grootschalig; vandaar dat het *doelpubliek* verbreed wordt. Naast werkgevers, zullen ook sectoren, in de vorm van Fondsen voor Bestaanszekerheid en paritaire organen in de vorm van VZW's, in aanmerking komen. Deze instanties kunnen ondersteuning genieten voor sensibilisatie- en promotie-acties. Deze acties moeten uiteindelijk leiden tot bovenvermelde toelage-aanvragen van de werkgevers.

Sectoren kunnen ook een Ervaringsfonds-steun krijgen om bovenvermelde instrumenten te ontwikkelen of sectorspecifiek te maken. Ook het toepassen van maatregelen die toelaten over te stappen van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig CAO nr 46, kan betoelaagd worden. Deze maatregel is het gevolg van het IPA akkoord 2005-2006, waarin de sociale partners vragen de mogelijkheid op te nemen om voor oudere werknemers, die van een regime van nachtploegenwerk overstappen op dagwerk, conform CAO 46 van de NAR, te voorzien in een geldelijke tussenkomst volgens de modaliteiten te bepalen door de sociale partners. Samengevat kunnen sectoren ondersteuning bij het Ervaringsfonds krijgen voor:

- (1) het opzetten van sensibiliseringscampagnes,
- (2) het ontwikkelen of aanpassen aan de sector van een instrument, een diagnose methode
- (3) de overgang van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig CAO nr 46.

Werkgevers dienen nog steeds een aanvraag in via een aanvraagformulier, terwijl voor sectoren *een samenwerkingsprotocol* wordt voorgesteld.

Een protocol is, in tegenstelling tot een toelage-aanvraag, een document dat door zowel de minister als de aanvrager dient te worden ondertekend. Het is het resultaat van een tweerichtingverkeer. Er wordt een overeenkomst getroffen rond de te bereiken doelstellingen en de middelen (toelages) die eraan verleend zullen worden. Dit gebeurt in vijf stappen:

- (1) het vastleggen van de sectoreigen situatie m.b.t. veroudering
- (2) het bepalen van wat wordt beoogd met het protocol (het doel)
- (3) het beschrijven hoe daaraan zal gewerkt worden. Dit is eigenlijk een detailbeschrijving van (één van de drie) acties die ondernomen zullen worden door de sector.
- (4) Het beschrijven van de nodige middelen
- (5) Het vastleggen van de te behalen resultaten, verbonden aan de toelage.

7. ANDERE INFORMATIE VERSPREIDING

In het bovenvermelde promotiematerieel (hoofdstuk 3) werd melding gemaakt van de webstek. Deze informeert de burger, beschrijft de procedure, stelt de formulieren voor die men kan downloaden van op die stek, geeft de contactgegevens van het Ervaringsfonds en illustreert a.d.h.v. concrete voorbeelden enkele goede praktijken. Via dergelijke informatie wordt de arbeidsmarkt geïnformeerd, zodat steeds meer projecten ontwikkeld worden. Dergelijke informatieverspreiding (en ook het groeiend aantal projecten in het kader van de thematiek) heeft een sneeuwbaaleffect: het genereert enerzijds meer vragen naar informatie (die dan vlot beantwoord worden per mail, per telefoon, of schriftelijk) en meer vraag naar het opsturen van brochures ter verspreiding, die op hun beurt weer projecten genereren. Tenslotte creëert het ook meer vragen en meer (uitnodigingen tot) deelnames aan colloquia of werkgroepen. Opdat de burger een zicht zou krijgen over de aanwending van de ter beschikking gestelde middelen, wordt er ieder jaar een jaarverslag opgesteld.

In 2006 beantwoordde het Ervaringsfonds vier parlementaire vragen m.b.t. de materie.

Hoe meer projecten het Ervaringsfonds genereert, hoe meer ervaring en kennis opgeslagen ligt omtrent *verandering van arbeidscontext teneinde oudere werknemers langer aan het werk te houden* in de dossiers van de toelage-aanvragen. Dit trekt de aandacht van wetenschappelijk onderzoekers, universiteiten, studies en ook Europese instanties. Met de huidige middelen t.t.z. het aantal medewerkers aanwezig en geen beheers- noch statistische verwerkingssoftware ter beschikking kan daar niet steeds accuraat en binnen de nodige tijdsspanne op ingegaan worden.

Het Ervaringsfonds had ook zijn inbreng op een paar Europese /internationale vergaderingen. Te Linz (Oostenrijk), op *the European Network for Workplace Health Promotion Conference*, 20 juni 2006, georganiseerd door de ENWHP (European Network Workplace and Health Promotion) werd het Ervaringsfonds als deel van de "Work Organisation and Design-workshop" als "a model of good practice" voorgesteld.

Het Ervaringsfonds werkte - ter voorbereiding van het EU presidentschap van Finland- mee aan een statement dat voorgelegd werd aan the *Ministers of Employment, Social Affairs and Health* (Finland - Helsinki, Concluding Meeting of the Health in the World of Work, 29-30 June 2006). Het Statement en de ingewonnen informatie werden ook gebruikt in the "Health in All Policies Conference" van 20-21 September 2006, gedurende het EU-Voorzitterschap.

8. PERSPECTIEVEN

Na het startjaar 2005, is 2006 enerzijds het jaar van *het op kruissnelheid komen van projectontwikkeling* – uiteraard met de ter beschikking gestelde middelen - en anderzijds het in voege treden van de nieuwe regelgeving (november 2006).

De Ervaringsfondsprojecten zijn een unieke verzameling van goede, praktische voorbeelden op de werkvloer. De Belgische know-how die het Ervaringsfonds uitbouwt, wordt regelmatig gevraagd op sensibiliserings-evenementen rond vergrijzing en workshops georganiseerd door de diverse actoren op de arbeidsmarkt, ook Europees en internationaal.

2004 was het jaar van de lancering.

In 2005 kwamen de eerste projectaanvragen binnen.

In 2006 verscheen het nieuwe uitvoeringsbesluit.

2007 wordt het jaar van de uitbetalingen. De eerste binnengekomen projecten zijn afgelopen en worden betaald. De eerste samenwerkings protocols zullen afgesloten worden. Op die manier zullen meer en meer Ervaringsfonds projecten ingang kunnen vinden op de werkvloer.

Welzijn op het werk dient de mens. Ook de ouder wordende mens.