

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene directie Humanisering van de arbeid

Ervaringsfonds

2008: nauwere samenwerking met de sectoren

Activiteitenverslag 2008

Inleiding

Sinds september 2004 ondersteunt het Ervaringsfonds projecten die de arbeidsmogelijkheden en -omstandigheden en/of - organisatie van de 45-plus werknemers verbeteren.

Deze federale maatregel heeft verschillende veranderingen gekend op het vlak van de regelgeving. De meest relevante verandering is de uitwerking in 2006 van een nieuw koninklijk besluit. Dit uitvoeringsbesluit laat o.a. toe om met activiteitensectoren samen te werken. In dit verslag komen we op de relevantie daarvan terug. We bespreken ook de motieven om sectoren te betrekken en de positieve effecten van deze samenwerking.

In navolging van het verzoek van de sociale partners en de wens van de federale overheid om de acties van het Ervaringsfonds nog te verbeteren, heeft de administratie in 2008 besloten een offerteaanvraag te lanceren met de bedoeling een externe partner te kiezen om het Ervaringsfonds te evalueren. Deze evaluatie is in september 2008 begonnen en zal in september 2009 eindigen. Het activiteitenverslag 2009 zal dan ook de meest relevante conclusies van deze evaluatie vermelden.

Dit verslag wil zo volledig mogelijk zijn en houdt derhalve rekening met de aan- en opmerkingen van het belangrijkste doelpubliek. Noteren we hoofdzakelijk de opmerkingen van de Nationale arbeidsraad (NAR) die in het advies nr 1 667 vermeld worden –adviesaanvraag over het jaarverslag 2007. Deze opmerkingen betreffen de interesse betuigd door de NAR om over homogene gegevens en over een gedetailleerde beschrijving van een aantal gesubsidieerde acties te beschikken.

De bedoelingen van dit verslag zijn:

- een beschrijvend verslag te brengen van de in de loop van 2008 gerealiseerde activiteiten, door een beeld op te hangen van de afgehandelde opdrachten en taken, de aan de gang zijnde projecten en de behaalde resultaten;*
- de lezer informatie te verstrekken en zijn aandacht te vestigen op de veranderingen en evoluties die in 2008 zijn opgetreden en uiteen te zetten wat er in 2009 zoal op het spel staat en geprogrammeerd is;*
- een hulpmiddel bij besluitvorming te verlenen, door de mogelijkheid te bieden de resultaten jaarlijks op te volgen en te evalueren.*

Het is eveneens de bedoeling van het activiteitenverslag 2008 om verder te bouwen aan de versterking en verankering van de identiteit en het imago van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en inzonderheid van de Directie van de Humanisering van de Arbeid, waar het Ervaringsfonds een onderdeel van is. De uitvoering van de "nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012" vormt het Belgische stuk van de

communautaire strategie, voorgesteld door de minister van Werk in november 2008. De voornaamste bedoeling is tot een "permanente, duurzame en homogene vermindering van de arbeidsongevallen en van de beroepsziekten, in het bijzonder voor de "oudere werknemers" te komen.

Concreet is het activiteitenverslag 2008 in 4 hoofdstukken gestructureerd, die telkens de activiteiten en de opdrachten van het Ervaringsfonds aan bod laten komen, met de realisaties en de resultaten. Soms, als zulks voor het goede begrip van de informatie noodzakelijk is, wordt contextuele informatie aan de kwantitatieve gegevens en de feitelijke elementen toegevoegd, met name voor wat de statistische analyse betreffende de toelageaanvragen betreft, sommige aspecten (contextueel kader, doelstellingen van het Ervaringsfonds, beschikbare middelen) zijn niet het voorwerp van lange ontwikkelingen. In dit verband verwijzen we de lezer naar de activiteitenverslagen van vorige jaren.

Hoofdstuk 1 schetst het contextueel kader van het Ervaringsfonds, alsook de nagestreefde doelstellingen en de ter beschikking gestelde middelen om die doelstellingen te bereiken.

*De ontwikkeling van promotie-instrumenten en de concrete informatie-, bewustmakings- en communicatieacties komen aan bod in het **2de hoofdstuk**. Met de inwerkingtreding van de regelgeving, werden eveneens bewustmakings- en onderhandelingsacties opgestart of voortgezet met sectoren met het oog op verdere samenwerking die door de ondertekening van samenwerkingsprotocollen geconcretiseerd konden worden.*

*Het **3de hoofdstuk** herinnert de drijfveren om met sectoren samen te werken, beschrijft bondig de concrete doelstellingen nagestreefd door de ondertekende samenwerkingsprotocollen en stelt ten slotte een inventaris voor van de contacten met de sectoren.*

*Alle acties van het Ervaringsfonds zijn gericht op projecten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden voor oudere werknemers. Het aantal projecten is vandaag significant en groeit steeds meer. Een kwantitatieve en kwalitatieve statistische aanpak wordt in **hoofdstuk 4** gegeven.*

Wij hopen aldus dat dit verslag een getuigenis mag zijn van de positieve dynamiek die van onze acties uitgaat en voor de nodige transparantie zorgt aangaande ons werk en de te vervullen opdrachten ten behoeve van de instellingen, de waarnemers en de verschillende actoren betrokken bij het Ervaringsfonds. Dit verslag is raadpleegbaar op onze website (www.ervaringsfonds.be).

Tot slot, al wil dit jaarverslag inhoudelijk een getrouwe weergave zijn van de reële cijfers en van de gerealiseerde taken, het heeft niet de pretentie alle vragen die de lezer zich over de activiteiten van de dienst zou kunnen stellen te behandelen. Alle bijkomende vragen of suggesties die tot een inhoudelijke verbetering van de volgende edities van dit jaarverslag zouden kunnen leiden zijn dan ook van harte welkom.

1. Uiteenzetting

1.1. Context

De tewerkstelling van senioren en meer in het bijzonder het debat over het einde van de loopbaan maakt het voorwerp uit van de bijzondere aandacht van de Europese Unie¹ en de nationale regeringen van de lidstaten.

Op de achtergrond van het debat voorzien de demografische perspectieven een vergrijzing en een vermindering van de actieve bevolking met merkbare effecten tegen 2010 en nog meer tegen 2050.

In deze context, teneinde een onevenwicht tussen de openbare financiën² en de tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te vermijden, mondt de vermelde behoefte "oudere werknemers aan het werk te houden op een aantal initiatieven uit".

In België, waar de conferentie over het einde van de loopbaan (2005) en het "Solidariteitspact tussen de generaties" (2005) getuigen van de mobilisatie van de overheden ten voordele van de "oudere werknemers" en van een verlenging van de beroepsactiviteit, was de "Wet tot verbetering van de werkzaamheidsgraad van de werknemers" van 5 september 2001 reeds een legislatieve vooruitgang terzake en heeft een aantal initiatieven toegelaten.

Het is inderdaad deze wet die het wettelijke kader van het "Ervaringsfonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden" heeft geschapen waarvan het "koninklijk besluit tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de modaliteiten voor de toekenning van toelages ter ondersteuning van de acties voor de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemers en tot vaststelling van de toelage" op 30 januari 2003 is verschenen.

Het Ervaringsfonds kadert dus in de Europese beweging die ertoe oproept de werkzaamheidsgraad van de oudere werknemers op te trekken en daarbij bijzondere aandacht te besteden aan de arbeidsplek. De arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden moeten worden aangepast aan een vergrijzende bevolking.

¹ De door de Europese Unie toegekende en tijdens de top van Lissabon en tijdens de Europese Raden van Stockholm, in maart 2001, en van Barcelona, in maart 2002, geformaliseerde doelstellingen zijn de volgende: het halen van een gemiddeld werkzaamheidspercentage van 50% voor de 55- tot 64-jarigen en om een progressieve verhoging met 5 jaar van de gemiddelde uittredingsleeftijd tegen 2010.

² De hypothese is de volgende: de demografische evoluties zullen met zich een verhoging van het afhankelijkheidsratio meebrengen en dat met een onveranderde financiering en bijdragegetal, zullen de betaling van de pensioenen vermoeilijken. De verlenging van de loopbanen en de verhoging van de werkzaamheidsgraad bij de oudere werknemers zullen het evenwicht van de financiering van pensioenen toelaten.

Het Ervaringsfonds kan ook gesitueerd worden in het verlengde van de Belgische wet op het welzijn op het werk (wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk). Immers de Belgische wet op het welzijn op het werk vormt de wettelijke basis voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. Elke werkgever moet een welzijnsbeleid voeren op basis van algemene beginselen: risico's voorkomen, ze uitschakelen of aan de bron wegnemen, de voorkeur geven aan collectieve beschermingsuitrustingen in plaats van individuele beschermingsmiddelen, toezien op de opleiding en voorlichting van de werknemers, enz... Bovendien moet dat beleid geïntegreerd worden in het ondernemingsmanagement.

Het Ervaringsfonds beantwoordt aan de Europese en nationale oproepen tot verhoging van de werkzaamheidsgraad van de oudere werknemers maar zet ook de ondernemingen aan de arbeidsomstandigheden in de ruime zin te verbeteren: arbeidsvoorwaarden, arbeidsorganisatie, enz.

1.2. Een actieve ploeg binnen een federale administratie

Het Ervaringsfonds maakt deel uit van de Federale overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, binnen de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is een administratie die ten dienste staat van de bevolking, bevoegd in uiteenlopende domeinen zoals arbeid, collectieve arbeidsbetrekkingen, normen inzake welzijn op het werk, enz. De FOD is opgedeeld in diverse algemene directies en diensten, die samen alle bevoegdheden van het departement bestrijken.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg staat borg voor het evenwicht tussen de werknemers en werkgevers arbeidsrelatie. De dienst ziet o.a. toe op de bescherming en de promotie van het welzijn op het werk en werkt actief mee aan de ontwikkeling van de sociale wetgeving, zowel nationaal als internationaal.

Onder zijn opdrachten rekent de FOD ook de voorbereiding, bevordering en uitvoering van de beleidslijnen inzake gelijkheid³, het toezicht op de uitvoering van de beleidslijnen inzake welzijn, werkgelegenheid en gelijkheid; de bewustmaking van de economische en sociale actoren, enz.

De FOD doet ook aan dienstverlening, zoals informatie, documentatieverspreiding, het aanbieden van opleidingen en het verlenen van toelages voor sommige projecten.

Binnen de FOD streeft de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid de volgende doelstellingen na: het beleid inzake welzijn op het werk voorbereiden, promoten en ten uitvoer brengen en de diverse betrokkenen uit de sociale en economische wereld sensibiliseren rond de humanisering van de arbeid.

³ De gelijkheid tussen mannen/vrouwen is geen specifieke bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Ze ressorteert specifiek onder het Instituut voor Gelijkheid van de kansen. Deze bevoegdheid wordt niettemin door alle afdelingen opgenomen.

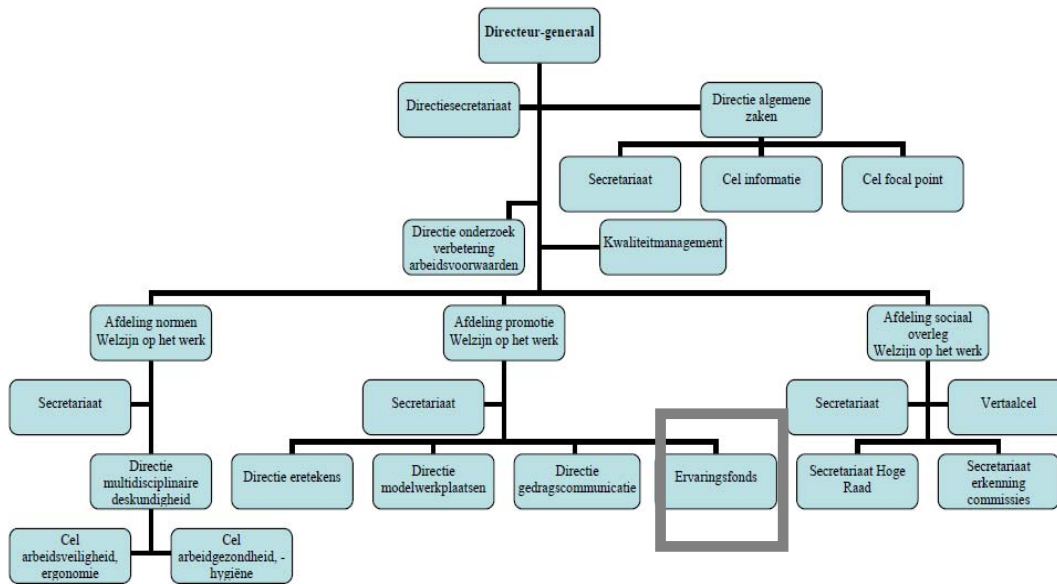
Deze Directie houdt zich inzonderheid bezig met de bescherming en de promotie van het welzijn op het werk, de verbetering van de arbeidsomstandigheden, het opstellen van normen, de verbetering van de collectieve arbeidsbetrekkingen via permanent overleg tussen de sociale partners, enz.

Beide onderstaande organigrammen situeren de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg alsook het Ervaringsfonds binnen de Algemene directie Humanisering van de arbeid:

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



ALGEMENE DIRECTIE HUMANISERING VAN DE ARBEID



1.3. Doelstellingen en regelgeving

Doelstellingen

In 2006 heeft het team zijn missie opgesteld: meewerken aan de verhoging van de werkzaamheidsgraad van de oudere werknemers in België. Dit doet ze door de betrokkenen op de arbeidsmarkt er toe aan te sporen de tewerkstellingskansen, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie te verbeteren en aan te passen, via het voeren van bewustmakingscampagnes, adviesverlening en de toekenning van toelages overeenkomstig de geldende regelgeving en de actieve medewerking aan aanpassingen van regelgeving.

Op deze basis worden jaarlijks operationele doelstellingen geformuleerd (met indicatoren of meetbare resultaten) rond

- het sensibiliseren van de arbeids- en werksector in België rond de vergrijzingsproblematiek;
- het promoten van de geldende regelgeving betreffende de toelagen;
- het adviseren van de ingediende projecten aan de minister;
- het correct afhandelen van de toelages aan de aanvrager;
- het opstellen van een steeds preciezere en aangepastere regelgeving aangaande deze materie.

In 2008 werden deze doelstellingen hernieuwd en positieve resultaten gehaald. Getuige daarvan zijn: de zichtbaarheid in de media, de talrijk gelegde contacten (hoofdstuk 2), het aantal ondertekende samenwerkingsprotocollen (hoofdstuk 3) of nog het aantal betoelagde projecten (hoofdstuk 4).

Om een (werkbaarheids-)meetinstrument ter beschikking van de ondernemingen te kunnen stellen werd bovendien een offerteaanvraag uitgestuurd om de

VOW/QFT (Vragenlijst Over Werkbaarheid/Questionnaire sur les Facultés de Travail) te valideren, op basis van 1 800 verzamelde gegevens door DIOVA⁴ in 2007. De Vrije Universiteit Brussel werd gekozen om de psychometrische analyse uit te voeren, een gebruikshandboek uit te werken en om een informaticaprogramma voor de analyse van de gegevens op te stellen. Dit werk is in 2008 begonnen en zal in 2009 beëindigen.

Regelgeving

Sinds het operationele begin van het Ervaringsfonds werden reglementaire aanpassingen aangebracht. Deze opeenvolgende aanpassingen (zie kader hier onder) werden ruim in de vorige activiteitenverslagen uiteengezet en uitgelegd. De programmawet van 22 december 2008 stelt bovendien dat het Ervaringsfonds een tijdelijke premie aan oudere werknemers dient te voorzien, bij loonverlies als van een zwaar naar een lichter werk wordt overgegaan. Volgens de programmawet putten deze premies uit een bedrag dat overeenkomstig het artikel 25, 1°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkzaamheidsgraad van de werknemers jaarlijks wordt toegewezen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Het ten laste nemen van deze maatregel zal door de RVA gebeuren.

OPEENVOLGENDE AANPASSINGEN TOT 31 DECEMBER 2008

- o **De programmawet van 27 december 2004** heeft de wet van 5 september 2001 (tot de verbetering van de werkzaamheidsgraad van de werknemers) gewijzigd en heeft het mogelijk gemaakt de leeftijd van de betrokken werknemers in een Ervaringsfonds project te verlagen van 55 tot 45 jaar (het is wel noodzakelijk werknemers goed voor hun 55^e te bereiken, vóór de beslissing genomen wordt om de onderneming te verlaten, teneinde investeringen te verrichten in de verbetering van de arbeidsomstandigheden, inzonderheid in verband met rugklachten, ten behoeve van die werknemers). Bovendien was het krachtens die programmawet niet langer nodig een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten voor de indiening van een toelageaanvraag bij het Ervaringsfonds. De voorwaarde dat er een collectieve arbeidsovereenkomst moest afgesloten zijn, belette vaak in de praktijk dat er door KMO's op het Ervaringsfonds een beroep werd gedaan.

- o **Deze wetswijzigingen en de evaluatie van het oorspronkelijk koninklijk besluit van 30 januari 2003** hebben geleid tot de uitwerking van een **nieuw koninklijk besluit** (KB van 1 juli 2006) dat het interventie terrein uitbreidt. Dat **koninklijk besluit van 1 juli 2006** slaat op de **"bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds"**. Deze evolutie maakt het voor het Ervaringsfonds mogelijk op ruimere schaal met de activiteitensectoren te gaan samenwerken.

Het Ervaringsfonds blijft de **concrete projecten** ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsmogelijkheden **financieel steunen**, maar biedt ook **financiële steun in ruil voor het meten van de werkbaarheid van de werknemer of voor het gebruik van een diagnose-instrument ter opsporing van de te verbeteren elementen in de werkomgeving**. Deze 3 fasen-aanpak voor de **ondernemingen** (meten, een diagnose stellen, ageren) is het ideale traject voor een Ervaringsfondsproject.

- o **De programmawet van 22 december 2008** voorziet in de toekenning van een **tijdelijke maandelijksse premie aan de oudere werknemers indien de overgang van een zwaar werk naar een lichter werk** een loonverlies met zich meebrengt.. **De RVA verzekert het toezicht op naleving van de toekenningsvoorwaarden van de premie.**

⁴ Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden

1.4. Menselijke en budgettaire middelen

De werkingsmiddelen van het Ervaringsfonds binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden vanaf 2004 vrijgemaakt. Sinds 2008 is het team uit 9 mensen samengesteld: 1 coördinator, 2 projectontwikkelaars, 2 dossierbeheerders, 1 ergonom, 2 secretaressen en 1 administratief assistent. Deze laatste persoon kwam in 2008 het team versterken.

Op 31 december 2008 was er bij het Ervaringsfonds een bedrag van 30.370.459,37 € vastgelegd.

Over het budget voor de werking en de toelages wordt echter jaarlijks gestemd. Dit bedrag is beperkt.

De tabel hieronder geeft de vastgelegde bedragen voor de verschillende kostenposten eind 2008:

	Vastlegging
Personeel	449.000 €
Werkingskosten	26.000 €
Toelages	2.480.000 €

Bron: Stafdienst Budget en Beheerscontrole – FOD WASO

Bovenstaande tabel kan een "fout" beeld geven van wat de toekomst voor ons in petto heeft. De werkelijke financiering (uitbetaling) van de goedgekeurde projecten gebeurt nl. na afloop. Wegens het zogezegde "sneeuwbal effect" (o.a. door de gecumuleerde ervaringen en de ondertekende samenwerkingsprotocollen) mag men een gestage groei van het aantal projecten verwachten. Uiteraard dienen de begrotingen van de komende jaren daar rekening mee houden en dus naar boven herzien.

2. Promotie en sensibilisatie

2.1. De promotie-instrumenten

De promotie-instrumenten in 2008 waren identiek aan wat tot dan reeds was ontwikkeld. Toch wordt het materiaal constant bijgewerkt, in de zin van bijgewerkte powerpoint presentaties, infomappen met bijgewerkte, aan het doelpubliek aangepaste referentielijsten, praktische voorbeelden aangepast aan een concrete situatie.

Ter herinnering een volledige informatiemap bestaat uit:

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

Dit materiaal is beschikbaar in beide landstalen. De *folder* is eveneens in het Duits beschikbaar.

Rekening houdend met de nieuwe regelgeving wordt de website www.ervaringsfonds.be constant bijgewerkt om de informatie nog toegankelijker te maken.

Naast het bovenvermeld promotiemateriaal, heeft het team van het Ervaringsfonds ook gewerkt aan de zichtbaarheid van de activiteiten door actief aanwezig te zijn in sommige media, zoals de schrijvende pers maar ook op televisie.

Voor het jaar 2008 werden 5 persartikels samengesteld, en 3 artikels *online* verspreid. De betekenis en de meerwaarde van de *online* artikels bestaat erin dat er zo soms links kunnen worden gecreëerd met onze eigen website.

Ook heeft een lid van ons team deelgenomen aan een *radio-interview* rond het thema oudere werknemers.

De onderstaande tabel geeft een gedetailleerd beeld van de zichtbaarheid in de media in 2008:

	INSTELLING	ARTIKELS	DATUM VAN PUBLICATIE	TAAL	MEDIA
1	De Tijd	<i>Steun om ouderen aan de slag te houden in textiel- en houtindustrie</i>	18/02/2008	NL	webstek
2	De Standaard	<i>45-plussers moeten textielsector redden</i>	19/02/2008	NL	webstek
3	Metro	<i>Textiel en Houtsector investeert in oudere werknemers</i>	19/02/2008	NL	artikel
4	Journal Premiere	<i>Interview</i>	18/02/2008	FR	radio
5	Plus Magazine	<i>Bedrijven waar 50-plussers heel welkom zijn</i>	Maart 2008	NL/FR	artikel
6	KMO Insider	<i>Langer aan de slag dankzij het Ervaringsfonds</i>	April 2008	NL	artikel
7	RH Senior.com	<i>l'actualité du "monde" des salariés Seniors</i>	07/04/2008	FR	webstek
8	L'entreprise et l'Homme	<i>La valeur ajoutée des seniors", magazine de l'ADIC, association chrétienne des dirigeants et cadres</i>	September 2008	FR	artikel
9	HR Magazine	<i>"Als de kanaries in de mijn"</i>	September 2008	NL	artikel

Het is belangrijk te beklemtonen dat de verspreide of gepubliceerde informatie soms hergebruikt wordt door andere *media* zonder dat daarvoor aan het Ervaringsfonds uitdrukkelijk om toestemming wordt gevraagd. In dergelijke gevallen kan het Ervaringsfonds de verspreide informatie niet natrekken en kan het dus niet de juistheid waarborgen. Telkens als zulks mogelijk is roept het team van het Ervaringsfonds er de betrokken *media* dan ook toe op de nodige rechtzettingen aan te brengen.

2.2. Sensibilisatie

De ontwikkelactiviteiten werden voortgezet zoals dat sedert de start van de activiteiten het geval is geweest.

De projectontwikkelaars bezoeken de ondernemingen op eigen initiatief of op verzoek van een onderneming die van het bestaan van het Ervaringsfonds heeft gehoord.

In dat verband dienen er in theorie vier stappen te worden onderscheiden:

1. sensibilisatie rond de vergrijzingproblematiek op het werk;
2. informatie/communicatie rond het bestaan van het Ervaringsfonds (bestaansredenen, inbreng, toelages, enz);
3. expertise en ondersteuning bij de ontwikkeling van projecten;
4. begeleiding en bijstand voor de praktische modaliteiten bij het indienen van een toelageaanvraag.

Concreet werden voor 2008, 135 ondernemingsbezoeken en 93 bezoeken aan tussenpersonen ⁵ opgetekend. Daar kwamen nog 24 bezoeken aan sectoren bovenop, met meer dan 150 ontmoette personen.

Al die stappen hebben het mogelijk gemaakt zowat 2.500 personen (contactpersonen/gecontacteerde personen) te ontmoeten.

2.3. Op de vragen duidelijk antwoorden

De bevolking informeren hoort tot de missie van de FOD.

Voor het Ervaringsfonds komt zulks o.a. neer op het snel en gericht inspelen op een reeks zeer uiteenlopende vragen vanwege het publiek en de ondernemingen. Die vragen worden meestal per telefoon of per e-mail gesteld.

In 2008 telde men talrijke aanvragen en vragen (meer dan 150) over de volgende onderwerpen:

- brochures;
- folders;
- informatie over de regelgeving;
- informatie over de berekeningen van toelages;
- praktische modaliteiten voor het indienen van een toelageaanvraag;
- stand van zaken in het onderzoek van een toelageaanvraag.

Andere minder formele vragen werden ook gesteld. Zij kwamen van personen die met het departement in contact stonden (tussenpersonen, consultants, academici, enz...) voor de organisatie van vergaderingen, seminaries, colloquia, de begeleiding van eindwerken voor studenten, enz.

Sedert het begin van de activiteiten heeft het Ervaringsfonds ook geantwoord op 11 parlementaire vragen, waarvan 1 in 2008. Grosso modo hebben de vragen betrekking op de statistische aspecten (aantal aanvragen, gehonoreerde en geweigerde aanvragen, per gewest, per grootte van onderneming, enz.), de begroting, de soorten projecten, de uitgevoerde evaluaties, enz.

⁵ Tussenpersonen zijn personen die informatie over het Ervaringsfonds kunnen doorgeven aan ondernemingen. Voorbeelden daarvan zijn personen in de opleidingsinstellingen en de sociale secretariaten, consultants van FOREM in Wallonië, consultants 'diversiteit' in Vlaanderen, enz.

3. Doeltreffende sectorale aanpak

3.1. Relevantie van de sectorale aanpak

De samenwerking met de activiteitensectoren maakt het mogelijk een impact op grotere schaal te hebben en het actie- en toepassingsgebied van het Ervaringsfonds uit te breiden. Synergie met de actoren op het terrein is essentieel. Deze actoren hebben immers een grondige kennis van de problemen waarmee de werknemers uit de sector geconfronteerd worden. Daardoor kunnen ze enerzijds betere oplossingen aanbieden, en anderzijds deze ook vertalen en formuleren in termen die positief en doeltreffend klinken bij hun ondernemingen.

De globale visie van de situatie van een sector wat de vergrijzingproblematiek op het werk betreft is bovendien ook een meerwaarde. Een stand van zaken van de situatie maakt het mogelijk in het onderhavige geval een geschikte strategie op te vinden om optimaal te ageren en om de inspanningen te rationaliseren.

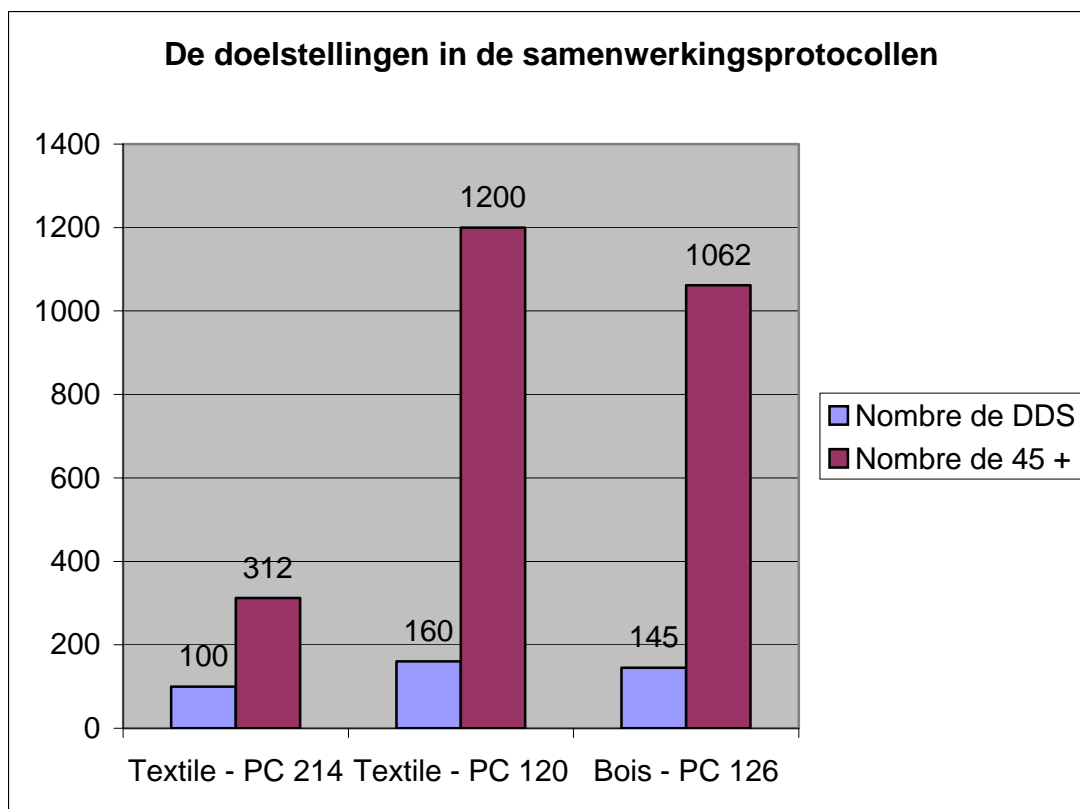
In die zin gaat het formaliseren van een samenwerking met een activiteitensector via een aanpak in 6 fasen:

1. Beschrijving van de vergrijzingssituatie binnen de sector;
2. Opstelling van de te halen doelstellingen (DOEL)?
3. Formulering van hoe deze doelstellingen gehaald zullen worden (HOE)?
4. Beschrijving van de middelen die ter beschikking moeten worden gesteld (BEHOEFTE)?
5. Beschrijving van hoe de resultaten worden gemeten (RESULTAAT)?
6. Uiteenzetting van de steun die zal voorgesteld worden (... €)?

3.2. Concrete resultaten

2007 was zeker een overbruggingsjaar, vanwege de implementatie van de nieuwe regelgeving. 2008 wordt gekenmerkt door een groei van het aantal de toelageaanvragen en ook door de ondertekening van drie samenwerkingsprotocollen, respectievelijk met de sector textiel (PC 214 en PC 120) en met de sector hout en meubilair (PC 126).

Deze overeenkomsten moeten, volgens de indicatoren die specifiek zijn aan de sectoren die in elk protocol opgenomen zijn, in twee jaar (2008-2010) uitmonden in talrijke Ervaringsfondsprojecten van ondernemingen uit deze sectoren: 100 (PC 214) en 160 (PC 120) voor de sector textiel en 145 voor de sector hout. Deze projecten zouden ongeveer ongeveer 2 500 van de 19 000 werknemers moeten bereiken (zie grafische weergave hierna).



Het eerste samenwerkingsprotocol dat in 2007 ondertekend werd met de sector thuiszorg in Vlaanderen eindigt begin 2009. Dit protocol alleen al moet uitmonden op een aantal projecten die bijna 2 000 werknemers zullen treffen.

Bovendien zou overleg, begonnen in 2008 met de sectoren bouw en de Waalse en Duitstalige beschutte werkplaatsen moeten leiden tot de ondertekening van andere samenwerkingsprotocollen in het eerste trimester 2009. De bouw zou 4 000 werknemers treffen en de tweede (kleinere) sector ongeveer 300 werknemers.

3.3. Vermeerdering van de contacten

Gelijktijdig met deze contacten vertaald in de ondertekening van samenwerkingsprotocollen, worden andere contacten onderhouden om in de komende jaren de ondertekening met andere sectoren te overwegen. Contacten met onder andere de Horeca sector werden in 2009 begonnen.

De tabel hierna geeft de lijst weer van de sectoren ontmoet in 2008

Naam	Paritair (sub-)Comité
CEFRET, Cobot	120, 214
Belgische Baksteenfederatie	114
Sociaal fonds transport en logistiek	140,04,140,09
Agoria	105, 111, 111.03, 209, 218, 219, 224
Vesofo/Afosoc	305.01/305.02/319.01/319.0 2/329.01/329.02
Vormelec/Formelec	149,01
Vlaams Welzijnsverbond	305.02/319.01/330/331
ACV Metaal	111
Vivo	327
Vormingsfonds Gezinszorg Vlaamse Gemeenschap	318.02
Bouw voorstel Dossier "travailleurs agés" (CNAC)	124
EWETA	327.03
Hout	126

4. De projecten

4.1. Belangrijke trends

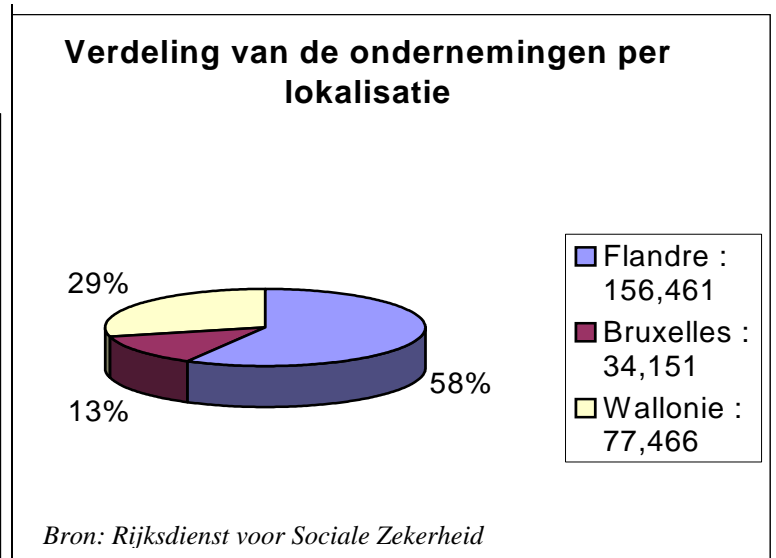
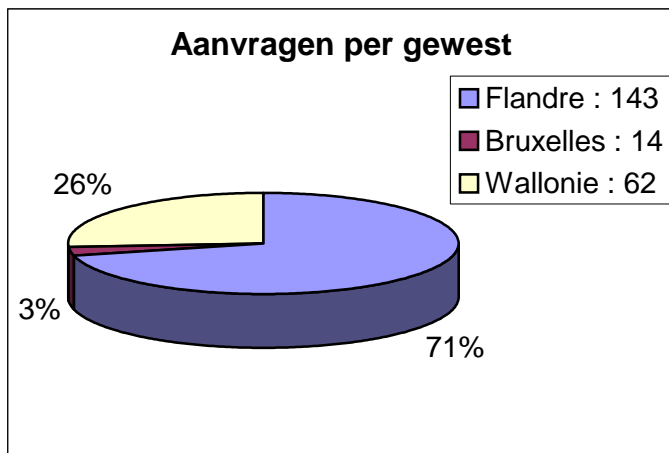
In 2008 heeft het Ervaringsfonds 219 toelageaanvragen opgetekend (143 in Vlaanderen, 62 in Wallonië en 14 in Brussel). Die aanvragen handelden over in totaal 5 646 werknemers.

Van de in 2008 binnengekomen en behandelde aanvragen werden er ongeveer 95 % goedgekeurd.

Om zich een beeld te kunnen vormen van de ontwikkelde en betoelaagde projecten geven wij in bijlage 1, in de vorm van synthetische fiches, een beschrijving van een aantal aanvragen waarover het Ervaringsfonds een positief advies heeft uitgebracht, en een niet exhaustieve lijst van redenen waarvoor de aanvragen werden geweigerd.

4.2. Beschrijvende aanpak van verschillende variabelen

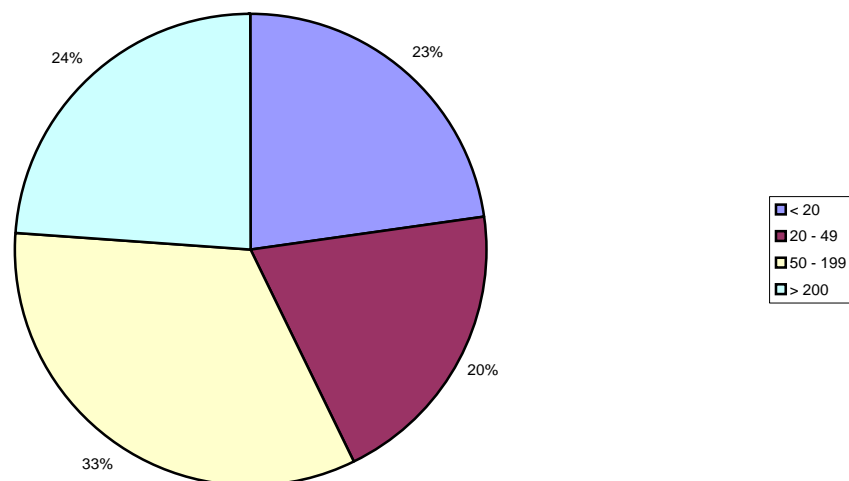
Een statistische verdeling van het aantal toelageaanvragen per gewest (Brussel: 3 % – Vlaanderen: 71 % – Wallonië: 26 %) in verhouding tot het aantal ondernemingen die personeel tewerkstellen per gewest (Brussel: 13 % – Vlaanderen: 58 % – Wallonië: 29 %) maakt het enerzijds mogelijk de vertegenwoordiging van het Ervaringsfonds per gewest te zien en anderzijds te vergelijken indien de orde groottes (aantal ondernemingen per lokalisatie) nageleefd worden.



De in 2008 bij het Ervaringsfonds ontvangen toelageaanvragen hebben betrekking op quasi alle sectoren: de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, de bouw, de houtindustrie, de detailhandel, het vervoer, de metaalnijverheid enz.

De verschillen van de vorige jaren hebben de neiging te verminderen. Deze situatie verklaart zich door het werk van de ontwikkelaars en hun permanente inspanning om alle activiteitensectoren zonder uitzondering te sensibiliseren rond de vergrijzingproblematiek en hen te wijzen op de mogelijkheden van toelageaanvragen bij het Ervaringsfonds

De verdeling per grootte van onderneming is interessant omdat dit een aanwijzing geeft over de participatiegraad van de ondernemingen en aantoon dat het Ervaringsfonds vandaag toelageaanvragen van ondernemingen van allerhande omvang krijgt, zeker wat het aantal werknemers betreft. In de volgende grafiek wordt een overzicht gegeven van de toelageaanvragen die in 2008 toekwamen, gerangschikt naar grootte van onderneming.



Het moet worden gezegd dat de economische infrastructuur in België sterk op kleine en middelgrote ondernemingen gericht is, en meer in het bijzonder op de ondernemingen met minder dan 5 werknemers.

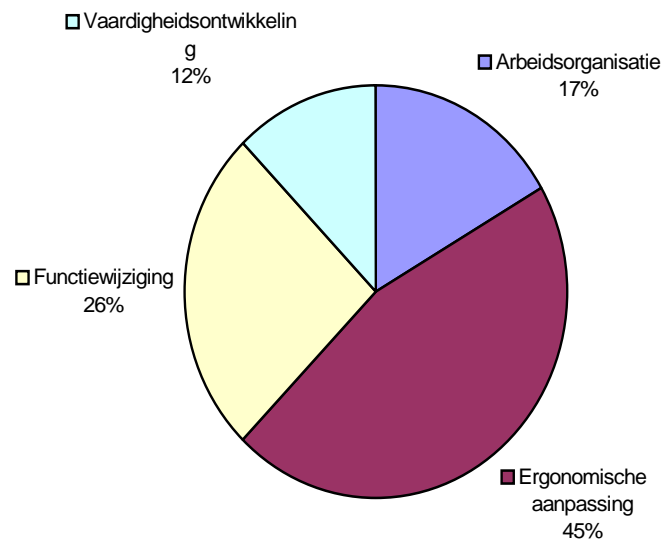
Van de 34.151 privé ondernemingen die personeel in Brussel tewerkstellen, tellen 21.784 ervan minder dan 5 werknemers. In Vlaanderen telt men, van de 156 461 privé ondernemingen die personeel tewerkstellen, 96.839 met minder dan 5 werknemers. Ten slotte zijn er in Wallonië 49.128 ondernemingen met minder dan 5 werknemers uit een totaal van 77.466 ondernemingen.

Indien men deze gegevens bijeenvoegt, krijgt men een totaal van 167.751 ondernemingen met minder dan 5 werknemers voor een totaal van 268.078 ondernemingen, alle belangrijkheidscategorieën vermengd. Zo vertegenwoordigen de KMO's met minder dan 5 personen meer dan 60% van de economische

infrastructuur in België. Voor wat de inhoud van de projecten betreft, verwijzen wij naar de gebruikte typologie van de vorige activiteitenverslagen (zie inzet hierna).

- 45 % slaan op *ergonomische aanpassingen*;
- 26 % slaan op een *functiewijziging*;
- 17 % slaan op een *wijziging van de arbeidsorganisatie*;
- 12 % slaan op *vaardigheidsontwikkeling*

De onderstaande grafiek geeft een beeld van de verdeling van de project types in 2008.



PROJECTYPES

Functiewijzigingen: de (totale of gedeeltelijke) overstap naar een lichtere functie om ervaren werknemers, die hun functie te zwaar beginnen te vinden, te verlichten. Een ervaren werknemer beschikt (vaak onbewust) over heel wat kennis die nergens opgeschreven staat. Daardoor kan hij in een vicieuze cirkel terechtkomen van permanente "overbevraging". Deze overstap kan totaal zijn of gedeeltelijk. Ofwel verlaat de oudere werknemer zijn huidige job en krijgt hij een volledig andere functie toegewezen ofwel worden gedeelten van de functie van de oudere werknemer doorgeschoven naar een collega. Functiewijzigingen worden ook ingevoerd om de motivatie opnieuw op te krikken en de eentonigheid te breken die ontstaat wanneer iemand vele jaren lang op dezelfde arbeidspost zit;

Ergonomische verbeteringen: hebben betrekking op de aanpassing van de werkpost of van de arbeidsomstandigheden ter verlichting van de fysieke belasting van de werknemer. In fine leidt zulks tot een betere lichaamshouding bij het werk, een oordeelkundigere plaatsing van de instrumenten en bedieningsinstrumenten, enz;

Wijzigingen van de arbeidsorganisatie: slaan op verandering van arbeidsduur of werkplek;

Vaardigheidsontwikkeling: ondersteunt de werknemer om zich aan te passen aan een veranderende arbeidsomgeving: invoer van nieuwe technologie, het opduiken van nieuwe managementstijlen, het leren samenwerken met andere generaties, enz.

Die projecten kaderen in de theorie van het evenwicht tussen de werknemer en zijn arbeidsomgeving. In dat opzicht is een beroep doen op een instrument voor het meten van de werkbaarheid een ideale voorafgaande (maar niet verplichte) stap vóór de concrete uitvoering van dergelijke projecten.

Opmerking: bepaalde projecten combineren verschillende types projecten. Zie in dat opzicht het schema in bijlage 2.

Meet- en diagnose-instrumenten

De ondernemingen kunnen door de regelgeving die eind 2006 van kracht werd, ook worden betoelaagd voor het gebruik van meetinstrumenten voor de werkbaarheid en diagnosetools voor de te verbeteren elementen in de arbeidsomgeving (zie lager). De werkbaarheid slaat op het evenwicht tussen mens en werk (zie schema in bijlage 3).

In 2008 hebben 24 ondernemingen beroep gedaan op het meetinstrument voor de werkbaarheid (tegen 15 in 2007) en hebben 49 ondernemingen gebruik gemaakt van het diagnose-instrument ter verbetering van elementen in de arbeidsomgeving (tegen 21 in 2007).

4.3. Resultaten

Hoe onze statistieken te interpreteren?

Allereerst en in het algemeen merken we een groei van de toelageaanvragen op. De tabel hierna geeft het aantal ingediende aanvragen bij het Ervaringsfonds sinds 2005 weer.

Evolutie van de toelageaanvragen	
Jaar	Aantal
2005	41
2006	238
2007	120
2008	219
Totaal	608

Het jaar 2007 wordt gekenmerkt door een relatief geringere vraag. Dit wordt verklaard door de implementatie van de nieuwe regelgeving (zie JV 2007).

Op het vlak van de inhoud van de projecten dringen zich twee opmerkingen op: enerzijds is het gebruik van de meetinstrumenten en van de diagnose-tools groter in 2008, anderzijds zijn de ergonomische aanpassingen frequenter, wat kan verklaard worden door het verband tussen zwaar werk en de nodige ergonomische aanpassingen met het oog op de vermindering van de gezondheidsproblemen, met name MSA, rugklachten, enz.

In 2008 merken we eveneens de aanwezigheid van diverse activiteitensectoren op. De sensibilisatie die op het terrein gevoerd wordt door de projectontwikkelaars alsook de inspanningen die gedaan worden met het oog op een betere zichtbaarheid van het Ervaringsfonds leiden tot een verhoging van het aantal aanvragen, maar ook tot de vertegenwoordiging van een groter aantal verschillende activiteitensectoren. Voor wat de grootte van de ondernemingen betreft, merken we op dat de verdeling bijna identiek is als in 2007. Er worden onafgebroken inspanningen gedaan om de kleine ondernemingen te bereiken.

4.4 Uitbetaling van de toelages

In 2008 heeft het Ervaringsfonds 132 betalingen uitgevoerd voor een totaal bedrag van 1.093.115,33 € (8.281 €/project). Voor de in 2008 goedgekeurde projecten komen we op een totale waarde van 2.469.460 € verspreid over 160 projecten.

Conclusie

In de context van de vergrijzing van de bevolking heeft België zich geëngageerd de werkzaamheidsgraad van de "oudere werknemers" te verhogen. Onder de talrijke maatregelen kenmerkt het Ervaringsfonds zich door zijn innoverende en proactieve aanpak gericht op de ondernemingen en de werknemers.

De doelstelling is gekend: de werknemers uit de privé sector ouder dan 45 jaar langer aan het werk houden, door de ondernemingen aan te moedigen projecten op te richten met het oog op een verbetering van de arbeidsomstandigheden, van de arbeidsorganisatie of nog door de arbeidsmogelijkheden van deze werknemers te promoten. Met andere woorden het gaat om een economische stimulans voor de oprichting van goede praktijken inzake welzijn op het werk voor de "oudere werknemers".

Als het koninklijk besluit de toekenningvoorwaarden en de toegangscriteria tot de toelage bepaalt, is het nuttig eraan te herinneren dat de gesubsidieerde projecten de vrucht zijn van de bedenking door een geheel van actoren die tot de uitwerking van de acties bijdragen: werknemers, leiding, preventieadviseurs, deskundigen van de overheid enz.

Het jaar 2008 werd door een aanzienlijke verhoging van het aantal toelagetaanvragen gekenmerkt: van 120 aanvragen in 2007 telt men er 219 in 2008, zijnde een verhoging van meer dan 80 %. Hier merken we wel op dat 2007 een overgangsjaar was naar de nieuwe regelgeving toe.

Deze cijfers tonen echter aan dat er een belangrijke vraag is, en goed geïdentificeerde verwachtingen van de ondernemingen en de werknemers inzake arbeidsvoorwaarden. De ondertekening van de drie samenwerkings protocollen met de sectoren van de textiel en het hout en de vooruitgang met de sector van de bouw en de Waalse beschutte werkplaatsen (ETA) en de Duitstalige gemeenschap getuigen eveneens van de wil en de zorg van de actoren op het terrein om de aandacht op de arbeidsvoorwaarden van hun werknemers te concentreren.

In samenwerking met de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg en meer bepaald met de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, zal het Ervaringsfonds in 2009 verdergaan met het sensibiliseren van ondernemingen en de acties stimuleren die tot betere arbeidsvoorwaarden leiden.

Deze vernieuwende maatregel vanuit het standpunt van de methode, met een verankering gekenmerkt door deskundigen (projectontwikkelaars) van de administratie op het terrein, is bovendien niet geïsoleerd en gaat gepaard met andere initiatieven en projecten, zowel op het vlak van de arbeidsvoorwaarden als op het vlak van de tewerkstelling van oudere werknemers.

Verskillende onderzoekprojecten zijn immers ontstaan in 2008, binnen de administratie van de AD Humanisering van de Arbeid. Deze projecten, omkaderd door DIRACT, beogen de uitwerking van een model van elektronisch verslag, teneinde de gegevens van de preventiediensten te verzamelen met het doel om de inlichtingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden nog beter te beheren.

Onderstrepen we eveneens het oprichten, op verzoek van de Minister van Werkgelegenheid, van de nationale enquête over de arbeidsvoorwaarden.

Daaromtrent werden in 2008 contacten met de Stichting van Dublin gelegd die in 2009 zouden moeten verdergezet worden.

Uiteindelijk streeft de Nationale strategie inzake het welzijn op het werk, voorgesteld door de minister van Werkgelegenheid in november 2008, eveneens het doel na arbeidsvoorwaarden te verbeteren, door een onafgebroken duurzame en homogene vermindering van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Afgezien van de vraag van de arbeidsvoorwaarden, heeft het tewerkstellen van oudere werknemers eveneens in 2008 het voorwerp uitgemaakt van een aantal initiatieven, door het voortzetten van het solidariteitspact tussen de generaties. Verschillende maatregelen van het Werkgelegenheidsplan van 2008 beogen de verhoging van de tewerkstelling van oudere werknemers.

Sommige onder hen zullen slechts in 2009 gerealiseerd kunnen worden zoals een sensibilisatiecampagne rond het belang om langer te werken en/of een oudere werknemer aan te werven.

Twee recente beslissingen belangen het Ervaringsfonds aan:

Er is enerzijds de wil uitgesproken een forfaitaire en tijdelijke premie, ingeval van overgang van een zwaar beroep naar een lichter beroep met verlies van inkomen. Deze premie valt ten laste van het Ervaringsfonds.

Anderzijds wordt het toepassingsgebied van het Ervaringsfonds uitgebreid in het kader van de herstructureringen. Het is belangrijk eraan te herinneren dat het Ervaringsfonds tussenkomt voor werknemers van 45 jaar en ouder die in de onderneming blijven. Door de uitbreiding wordt die categorie werknemers uitgebreid met degene die –in het kader van herstructurering- in een andere onderneming zijn tewerkgesteld.

Het Ervaringsfonds zal eveneens het voorwerp uitmaken van een aanpassing op basis van de evaluatie (waarvan het einde voorzien is in september 2009)

Het Ervaringsfonds team zal ter dezer gelegenheid eveneens aanpassingen voorstellen die aan de ondernemingen een betere doeltreffendheid bieden.

Het jaar 2009 zal dus een jaar van continuïteit zijn, in de sporen van de oorspronkelijke Ervaringsfondsdoelstellingen (behoud van tewerkstelling van de « ouderen » verbetering van de arbeidsvoorwaarden, kwaliteitsverlening bieden aan de ondernemingen, online zetten van “goede praktijken” , ontwikkeling van modelprojecten in samenwerking met de activiteitensectoren) maar ook een jaar van veranderingen, met de verbetering en de vereenvoudiging van de reglementering en ook de uitbreiding van het toepassingsgebied van het Ervaringsfonds (in het kader van de herstructureringen)

Bijlage 1

- 1° Voorbeelden van goedgekeurde projecten**
- 2° Niet goedgekeurde projecten : motieven**

Ergonomische aanpassing / ontwikkeling van de capaciteiten in een K.M.O.

Een onderneming die nieuwe en occasiewagens verkoopt, heeft vestigingen overgenomen in 2007 en 2008. Momenteel worden er 33 personen tewerkgesteld, waarvan er 12 meer dan 45 jaar zijn.

Deze recente uitbreiding heeft weerslag op de bedienden. Het personeel is gewoon om nauw gesuperviseerd en omkaderd te worden. Om vertragingen in de "flux" van de taken te vermijden, vergt de nieuwe organisatie echter van alle werknemers een hogere autonomie.

Gezien de werknemers van 45 jaar en meer moeilijk de stijging van de werklast aankunnen, wordt een competentietransfer voorgesteld. Zij zullen -van januari tot oktober- gedurende 8 u per maand een deel van hun arbeidstijd besteden aan het overbrengen van hun kennis aan andere werknemers. Maandelijks wordt er geëvalueerd.

Bovendien zal in de nabije toekomst een nieuwe informatica toepassing in voege treden. Opdat alle werknemers, inbegrepen de oudere, deze correct zouden kunnen bedienen zullen zij een opleiding volgen (8 dagen gespreid over een jaar)

Uiteindelijk zullen de mecaniciens en carrosseriebouwers met nieuw materieel kunnen werken, dat bepaalde manipulaties zal verminderen en verlichten. Deze investeringen zijn:

- 2 nieuwe hydraulische hefbruggen worden in de grond gebouwd en vervangen de 2 huidige bruggen. Op die manier zal de betrokken werknemer een gemakkelijker toegang hebben. De huidige bruggen verhinderen het correct openen van de deuren en verplichten de werknemer zich uit de wagen te "wringen";
- De installatie van een nieuw meetapparaat. Daardoor kan het huidige, waarvan de receptoren zwaar zijn en de verplaatsing manueel dient te gebeuren, verwijderd worden. Het nieuwe toestel is lichter en vergt minder mechanische tussenkomsten.
- De installatie van een nieuwe rem- en schokbrekersbank. Daardoor zullen mechanische handelingen, die op lange termijn schadelijk zijn, verhinderd worden.

Doelstellingen, door dit project beoogd, zijn vermindering van de overbelasting van het werk door een betere verdeling van de taken via een competentieoverdracht, het behoud van de werknemers van 45 jaar en meer door een verbetering van hun arbeidsomstandigheden, en tot slot een beter beheer van hun dagelijks werk via de opleiding met de nieuwe software van het werk.

Diagnostiek + ergonomische aanpassing in de grote ondernemingen

Een onderneming gespecialiseerd in de aanmaak van aluminium profielen, stelt 228 personen tewerk, waarvan 41% ouder zijn dan 45 jaar.

In deze sector wordt uiterst nauwkeurig gewerkt om de veiligheidsnormen na te leven. Gezien het tekort van gekwalificeerde arbeidskrachten in de streek, is het belangrijk om het *oudere /competente* personeel aan het werk te houden

Twee arbeiders hebben vooral rug en schouder problemen die met de tijd verslechteren. Elke dag ontvangen ze 8 tot 10 *cassettes*, gevuld met aluminium profielen die elk gemiddeld 600 tot 700 kg wegen. Deze arbeiders ledigen vervolgens de *cassettes* door de profielen manueel op te tillen (deze wegen elk van 25 tot 50 kg). Deze beweging is bijzonder moeilijk omdat er een draaibeweging is van de romp en de schouders. Zij hebben dus een staaf in de vorm van een platte haak gemaakt om de profielen te grijpen wanneer ze zich op de bodem van de *cassette* bevinden, maar moeten ondanks dat toch nog draaien om het profiel op te heffen. Eenmaal de profielen voorbij de opheffingsmachine zijn moeten zij ze samen grijpen om terug te zetten in de *cassette*, en daarbij opnieuw een draaibeweging van romp en armen uitvoeren.

Deze arbeiders worden er dus toe aangezet om samen en dagelijks (gemiddeld) 2 (handelingen) x 650 kg x 9 cassettes = 11.700 kg op te heffen.

Teneinde de arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van meer dan 45 jaar te verbeteren heeft de onderneming een objectieve analyse willen maken van de moeilijkheden die de werknemers ondervinden met de bedoeling gepaste oplossingen aan te reiken.

De conclusie van de « Déparis » resultaten is dat de aanleiding van de romp- en armbewegingen moet weg gewerkt worden. Deze bewegingen vormen de oorzaak van het probleem. Het te heffen gewicht is bovendien een moeilijkheidsfactor die de situatie verergert.

Het project met een duur van 4 tot 5 maanden is in 3 etappes uitgesplitst:

- Na vergelijking met nieuwe installaties werd er vastgesteld dat het mogelijk was om de rompdraaibewegingen te vermijden door 4 'hijsbare' tafels (één *per cassette*) te installeren (Door die op de hoogte van de werknemer te brengen is de rompdraaiing overbodig geworden).
- De fase na de installatie, ging om de opleiding van de twee werknemers. Het juiste gebruik van de machine en de veiligheid en het aannemen van de goede houding om rug en schouders te beschermen zijn nl essentieel.
- Een permanente proces evaluatie (4 maal 2 u over 2 maanden gespreid na de installatie van de nieuwe toestellen) had tot doel de meest minieme wijzigingen te ontdekken zodat de werkpost optimaal aangepast werd.

Doelstellingen zijn een zo adequaat mogelijke ergonomische aanpassing te bieden teneinde de lichamelijke slijtage te stoppen die door de werkplaats werd veroorzaakt, door de draaibewegingen van romp en armen -aan de basis van het probleem- af te schaffen. Aldus hoopt men de 2 arbeiders die bij het project betrokken zijn geweest te behouden.

Ontwikkeling van bevoegdheden in een grote onderneming

In de archiefafdeling van een ziekenhuis werken mensen manueel: encoderen, klasseren, inschrijven papier, enz.

Recent heeft het departement wijzigingen ondergaan: een informatica systeem werd geïntegreerd. Op die manier voorziet de directie te kunnen beschikken over een elektronische databank met alle geïnventariseerde documenten. Dit nieuwe systeem zal het werk minder zwaar maken en zal toelaten om een heldere kijk te hebben op de documenten en deze gemakkelijker terug te vinden.

De 8 oudere werknemers van dit departement hebben echter geen enkele ervaring op dit gebied en hebben nooit een informaticaopleiding genoten. Dit gebrek aan kennis is de oorzaak van belangrijke stress. Derhalve heeft de directie besloten om deze werknemers een theoretische en praktische opleiding aan te bieden (snel gebruik van toetsenbord) teneinde in staat te zijn om de onlangs geïnformatiseerde taken te verwezenlijken.

Bovendien zal een coach de werknemers na de opleidingen begeleiden om hen verder te helpen in geval van problemen.

Dit project met een duurtijd van een jaar, heeft als doel de stress te verminderen bij het gebruik van de informatica. Op die manier wordt aan oudere werknemers de gelegenheid geboden de technologische evolutie van hun beroep de baas te kunnen.

Functiewijziging in een KMO.

Een onderneming actief in de kleinhandel van verlichtingsapparaten voor winkels stelt 2 bedienden te werk die aan een toenemende stress zijn blootgesteld. Het project beoogt de vermindering van de werkdruk via een overdracht van bevoegdheden naar andere bedienden van de onderneming.

De administratieve en commerciële bediende van 56 jaar heeft zijn werk in de loop der jaren zien toenemen ingevolge de uitbreiding van de onderneming. Zij heeft last van de rug en bloeddruk problemen. Tijdens haar afwezigheden die voortvloeien uit haar gezondheidstoestand, worden de essentiële taken overgenomen door een ander persoon, maar het gedane werk moet ondanks alles vervolgens nagekeken worden.

De 49 jarige hoofdmagazijnier en standenbouwer, heeft te maken met een stijgend aantal binnenkomende en uitgaande goederen, ook hij heeft rugproblemen.

De gezondheidsproblemen van deze 2 werknemers hebben een vertraging van hun werk tot gevolg en veroorzaken stress.

De administratieve bediende geeft collega administratieve medewerkers een interne vorming en draagt bevoegdheden met betrekking tot administratieve basistaken aan een andere bediende over.

De hoofdmagazijnier draagt bevoegdheden aan een andere magazijnier over – samen met een gedeelte van het zware werk-. In de vrijgekomen werktijd van de hoofdmagazijnier zal hij een interne logistieke dienst op punt stellen.

Deze transfers worden gedurende gedurende een jaar maand per maand gepland en worden uitgevoerd over de ganse week, zodat de werknemers die bij de overdracht betrokken zijn een duidelijk zicht krijgen van de verschillende stadia van de op te nemen verantwoordelijkheden.

Dit project heeft een vermindering van de werkdruk en van stress toegelaten. Ook de kennis en de competenties van de 2 werknemers werden binnen de onderneming behouden.

Functiewijziging in een grote onderneming

Een onderhoudsdeskundige van 48 jaar (8 jaar anciënniteit) werkt halftijds in een dagkliniek.

Zij heeft belangrijke gezondheidsproblemen: herhaalde tendinitis aan de rechterarm ter hoogte van de elleboog en de pols. De arbeidsgeneesheer heeft de directie de raad gegeven om haar van functie te laten veranderen vermits de gezondheidsproblemen verergeren en er geen enkele ergonomische oplossing is op het vlak van de bewegingen die alle dagen moeten uitgevoerd worden. Zij gebruikt een rolwagen voor het onderhoud van de kamers, de sanitaire voorzieningen, het kantoor van de verpleegsters en de artsen, de zaal voor de voorbereiding van geneesmiddelen en de wachtzaal.

De belangrijkste moeilijkheid op haar werk komt van het gebruik van een zeer zware boenmachine die moet getrokken worden en voortdurend trillingen op het niveau van de armen veroorzaakt.

De DHR en de verantwoordelijke van de onderhoudsploeg stellen voor om deze onderhoudsdeskundige, met haar akkoord, te verplaatsen naar een bedieningsfunctie waar geen enkele repetitieve beweging nodig is.

Het programma voor de functiewijziging wordt gespreid over zes maanden :

- Vergadering tussen de DHR en de interne preventieadviseur voor een werkpostanalyse. Vervolgens advies van de arbeidsgeneesheer en de directie. Zoeken van een externe opleidingsoperator;
- evaluatie onderhoud voor haar profiel en competenties ;
- externe vorming met een externe opleidings of informatica operator; gebruik van PC, Word, Excel, en Outlook, eveneens opleiding voor het beroep van receptioniste-telefoniste met gebruik van een telefooncentrale ;
- interne vorming: het administratief personeel bezet ofwel een functie aan het onthaal, ofwel een functie tarifiering. De onderhoudsdeskundige wordt naar een onthaalfunctie geleid. Daartoe dient ze de beurtrollen van het administratief onthaalpersoneel onder de knie te krijgen: receptionist; beheer van de "agenda polykliniek», loket hospitalisatie en registreren van patiënten: inschrijvingen / betaling -kassa / tarifiering, secretariaat van de spoedgevallen;
- interne coaching om integratie van nieuwe materie na te gaan ;
- wekelijkse vergadering voor opvolging.

Dit project elimineert de repetitieve bewegingen, het draaien en trekken van de rechterarm is niet meer nodig in het uitoefenen van de nieuwe functie. Daardoor worden de situaties vermeden die tendinitis veroorzaken. Deze functiewijziging zal eveneens de tewerkstelling in de onderneming behouden.

Geweigerde toelage aanvragen : uiteenzetting van de motieven

1. Het project is begonnen voor de datum van het indienen van de toelageaanvraag
2. Het project heeft geen betrekking op werknemers van 45 jaar en ouder
3. Het project heeft geen betrekking op de problematiek in verband met de relatie leeftijd -werk
4. Het project betreft een eenvoudige toepassing van de reglementaire beschikkingen van de wet op het welzijn op het werk
5. De onderneming eerbiedigt de toekenningsvoorwaarden en de toegangscriteria voor het bekomen van de toelage niet (cf. koninklijk besluit 01/07/2006) : sociale en fiscale verplichtingen, juridische toestand enz.
6. Het project is geannuleerd of stopgezet tijdens de looptijd.
7. De werknemer verlaat de onderneming tijdens het project.

Bijlage 2

A

werksituatie
Voorwaarden/werkorganisatie XYZ (?)

Tewerkstellingsmogelijkheden (?)
Problematiek geïdentificeerd/voortijdig

F
Y
S
I
S
C
H

O
V
E
R
L
A
S
T

P
S
Y
C
H
O
S
O
C
I
A
L
E

Beschrijvend
Activiteit van de onderneming
Analyse van de werkpost
Curriculum van de werknemer

Problematiek
Uitvoerig verslag van de preventieadviseur

A'

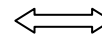
werksituatie

Voorwaarden/werkorganisatie
XYZ verbeterd ?
Tewerkstellingsmogelijkheden (?)



Middelen/oplossingen

PROJECT



METHODE / ACTIE

Beschrijvend

Functiewijziging

Verrijken(? van de taken

Vermindering van de taken

Wijziging van de
Arbeidsorganisatie

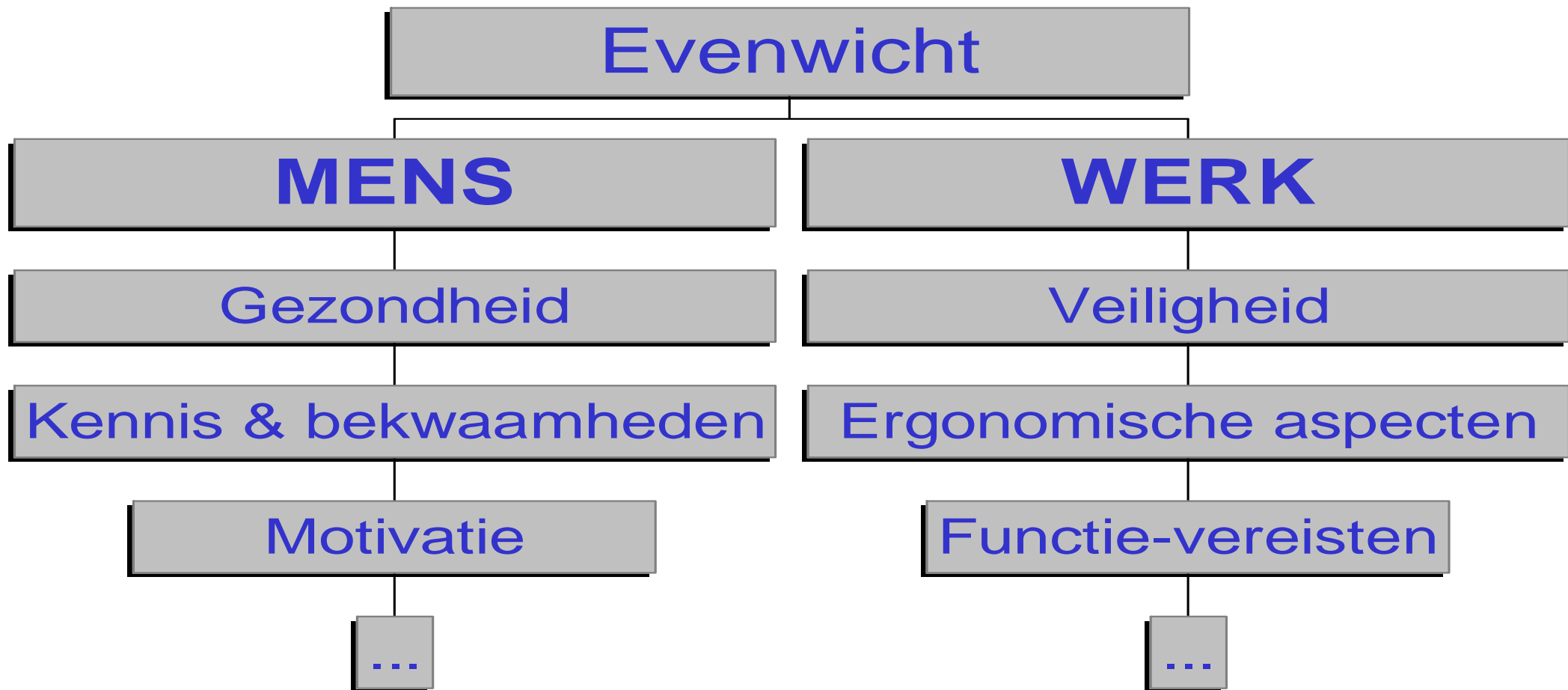
Werkpost *analyse*
uitvoerig verslag
van de
preventieadviseur



ergonomische aanpassing



“Workability”
“Werkbaarheid ”



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	2
1. UITEENZETTING	4
1.1. CONTEXT	4
1.2. EEN ACTIEVE PLOEG BINNEN EEN FEDERALE ADMINISTRATIE	5
1.3. DOELSTELLINGEN EN REGELGEVING	7
1.4. MENSELIJKE EN BUDGETTAIRE MIDDELEN	9
2. PROMOTIE EN SENSIBILISATIE	10
2.1. DE PROMOTIE-INSTRUMENTEN	10
2.2. SENSIBILISATIE	11
2.3. OP DE VRAGEN DUIDELIJK ANTWOORDEN	12
3. DOELTREFFENDE SECTORALE AANPAK	13
3.1. RELEVANTIE VAN DE SECTORALE AANPAK	13
3.2. CONCRETE RESULTATEN.....	13
3.3. VERMEERDERING VAN DE CONTACTEN	14
4. DE PROJECTEN	16
4.1. BELANGRIJKE TRENDS.....	16
4.2. BESCHRIJVENDE AANPAK VAN VERSCHILLENDE VARIABELEN	16
4.3. RESULTATEN	19
4.4. UITBETALING VAN DE TOELAGES	20
CONCLUSIE	21
BIJLAGE 1	23
BIJLAGE 2	29
BIJLAGE 3	30
INHOUDSOPGAVE	31