

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

ERVARINGSFONDS

JAARVERSLAG 2009

<i>Inleiding</i>	2
<i>1. Kort overzicht van het Ervaringsfonds (ontstaan/ regelgeving/ groep)</i>	5
<i>2. De opdracht: de werkplek verbeteren</i>	8
A. De vragenlijst over Werkbaarheid VOW/QFT	10
B. De weg naar de “oudere werknemer”	11
i. Informeren	11
ii. Sensibiliseren via partners (intermediaire)	14
iii. Sensibiliseren via de sectoren dank zij de samenwerkingsprotocollen.....	15
iv. Het ontwikkelen van concrete projecten op het terrein.....	16
C. Projecten van werkgevers.....	17
i. Kwamen toe in 2009.....	17
ii. Werden door de minister goedgekeurd	20
iii. Werden uitbetaald	25
D. De samenwerkingsprotocollen	26
i. Inleiding	26
ii. De lopende sectorprotocollen	26
iii. Het sectorprotocol Vlaamse Gezinszorg	28
<i>3. Rapporteren en de externe evaluatie</i>	33
<i>4. Een blik op de toekomst</i>	35
<i>BIJLAGE: descriptieve synthetische fiche van aanvragen met positief advies</i>	36

INLEIDING

2009: vooravond van 2010, einde van de Lissabon-agenda

De tewerkstelling van oudere werknemers staat in de kijker. Het is één van de voornaamste aandachtspunten in het economisch en sociaal beleid. Die aandachtspunten, de "*uitdagingen* in het licht van de vergrijzingproblematiek", zijn gestoeld op aanbevelingen van internationale organisaties, zoals de OESO, de Wereldbank, en de Europese Unie. Daarin wordt steeds weer gepleit om "oudere werknemers" langer aan het werk te houden.

In aansluiting op de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS) formuleerde de Europese Unie een aantal kwantitatieve doelstellingen die tegen 2010 moesten zijn gerealiseerd (zie o.a. de top van Lissabon in 2000). De Europese Unie nodigde ook de lidstaten uit om een krachtig beleid te voeren teneinde de werkzaamheidsgraad van de "oudere werknemers" te verhogen en de loopbanen te verlengen. Ook België streefde die doelstelling na en de federale regering nam een aantal initiatieven in die zin. Op 5 september 2001 werd door de "Wet tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers" het "Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden" gecreëerd. Dit Fonds werd in 2004 tot "Ervaringsfonds" omgedoopt.

De Lissabon agenda loopt van 2000 tot 2010. In 2000 was het idee om "Europa tot de meest dynamische en competitieve kenniseconomie ter wereld te doen evolueren." Dit bleek achteraf, samen met de subdoelstellingen te hoog gegrepen. Het gaat daarbij b.v. om 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 uittredingsleeftijd¹ tegen 2010. Dat 70% van de bevolking aan het werk moest zijn, werd in realiteit 69%.

De Europese Commissie legde in Maart 2010 de nieuwe visie voor: "Europe2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth". 2009 staat o.a. gelijk met crisis, die vele positieve evoluties op de helling zette. We werden geconfronteerd met een tragere economische groei, een hogere werkloosheid en schuldenlast. Tegelijkertijd wordt de wereld geconfronteerd met belangrijke veranderingen: globalisatie, klimaatverandering en... de vergrijzing.

Europa blijft dan ook vergrijzing als punt op de bovenvermelde agenda voor het eerstkomende decennium houden.

¹ De doelstellingen zijn geformuleerd voor de Unie in zijn geheel, niet voor elke lidstaat afzonderlijk.

Een terugblik ...

Operationeel sedert einde 2004, ondersteunt het Ervaringsfonds projecten die de arbeidsmogelijkheden en -omstandigheden en/of - organisatie van de 45-plus werknemers verbeteren. Het Ervaringsfonds draagt haar steentje bij om dit welzijn op het werk te bewerkstelligen, vooral dan vanuit de optiek "oudere werknemers". Het fonds is gesitueerd binnen de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, dat het beleid inzake welzijn op het werk voorbereidt, bevordert en uitvoert. In de nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008 – 2012 staat *"streven naar een permanente, duurzame en homogene daling van de arbeidsongevallen en van de beroepsziekten"* immers als belangrijke doelstelling ingeschreven. Het bewust maken van sociale en economische actoren inzake humanisering van de arbeid is één van de opdrachten van deze algemene directie, waar het Ervaringsfonds een actieve deelname in heeft.

Dit jaarverslag stelt de Ervaringsfondsactiviteiten van 2009 voor, evenals de behaalde resultaten. Er wordt dieper ingegaan op het eerste afgewerkte samenwerkingsprotocol. De evaluatie, die in 2009 door vzw Cap-Sciences humaines werd voorgelegd, wordt summier behandeld. Er werd hier immers, op verzoek van de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de N.A.R in de loop van 2009, reeds uitvoerig op ingegaan (advies 1.732).

Tenslotte willen wij, via de (in 2009) doorgemaakte evoluties, meer voeling krijgen met wat er in 2010 en de volgende jaren op het spel staat.

Het verslag 2009 bestaat uit 4 hoofdstukken. Voor het uitvoerig contextueel kader, de doelstellingen van het Fonds en de beschikbare middelen verwijzen we naar de activiteitenverslagen van de vorige jaren.

Hoofdstuk 1 herhaalt kort het ontstaan, de regelgeving, de nagestreefde doelstellingen en de ter beschikking gestelde middelen voor 2009.

Het **2de hoofdstuk** concentreert zich op de concrete resultaten van 2009 van de Ervaringsfondsopdracht: de werkplek verbeteren.

In dit hoofdstuk wordt vooreerst de Vragenlijst over Werkbaarheid (VOW QFT) als bruikbaar meetinstrument voor het meten van de werkbaarheid van de werknemers voorgesteld.

Vervolgens wordt dieper ingegaan op de sensibiliseringsopdracht van het Ervaringsfonds en hoe de actoren op de arbeidsmarkt benaderd worden teneinde meer bewustwording rond vergrijzing en arbeid te bewerkstelligen.

Daarna zetten we de zoom op de Ervaringsfondsprojecten, gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers. Het aantal projecten groeit steeds: dit hoofdstuk geeft een kwantitatief en kwalitatief statistisch overzicht van de binnengekomen projecten.

Tenslotte wordt er dieper in gegaan op de sectoriele benadering met een exhaustieve beschrijving van het eerste samenwerkingsprotocol dat het daglicht zag.

Het 3e hoofdstuk werpt meer licht op de diverse rapporteringen en de externe evaluatie.

We besluiten met de link te leggen naar de toekomst (**het 4^e hoofdstuk**).

Het jaarverslag is inhoudelijk een getrouwe weergave van de reële cijfers en van de gerealiseerde taken. Het heeft echter niet de pretentie alle vragen die men zich zou kunnen stellen te behandelen. 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!

Dit verslag is raadpleegbaar op onze website (www.ervaringsfonds.be).

1. Kort overzicht Ervaringsfonds

In 2004 startte de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het Ervaringsfondsteam op. Dit team staat in voor de volledige cyclus: van promotie t/m uitbetaling van de toelages naar de privé-organisaties toe. Ze levert ook een fundamentele bijdrage aan de nieuwe wijzigingen in regelgeving.

Missie

De missie werd door het team als volgt gedefinieerd: ***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, 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.***

Jaarlijks worden **concrete doelstellingen** geformuleerd die betrekking hebben op:

- Het sensibiliseren van de Belgische werk- en arbeidsomgeving rond de vergrijzingproblematiek,
- Het promoten van de geldende regelgeving m.b.t. de toelagen,
- Het advies verstrekken over de ingediende projecten t.o.v. de Minister,
- Het correct afhandelen van de toegekende premies t.o.v. de aanvrager,

Het actief meewerken aan het opstellen van een steeds meer accurate en aangepaste regelgeving dienaangaande.

Juridische basis - regelgeving van het Ervaringsfonds

OPEENVOLGENDE AANPASSINGEN TOT 31 DECEMBER 2009

- o Hoofdstuk VII van de **wet van 5 september 2001** tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers richtte het Ervaringsfonds op.
- o **De programmawet van 27 december 2004** bracht volgende wijzigingen aan:
 - verlaagde de leeftijd van de betrokken werknemers in een Ervaringsfonds project van 55 tot 45 jaar (het is belangrijk werknemers goed voor hun 55^e te bereiken, nl. lang vóór de onderneming te verlaten, teneinde investeringen te verrichten in de verbetering van de arbeidsomstandigheden van die werknemers, b.v. in verband met rugklachten of ook naar opleidingen toe).
 - Bovendien was het krachtens die programmawet niet langer nodig een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten voor de indiening van een toelageaanvraag bij het Fonds. Deze voorwaarde belette vaak in de praktijk dat er door KMO's op het Ervaringsfonds een beroep werd gedaan.
- o Voorgaande wetwijzigingen en de ervaringen uit het oorspronkelijk koninklijk besluit van 30 januari 2003 leidden tot het **koninklijk besluit van 1 juli 2006**, dat o.a. het interventieterrein uitbreidt. Dat **koninklijk besluit** 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"**. 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 fazen-aanpak voor de ondernemingen (meten, een diagnose stellen, ageren) is het ideale traject voor een Ervaringsfondsproject. Dit uitvoeringsbesluit maakt het eveneens mogelijk voor het Ervaringsfonds om op ruimere schaal met de activiteitensectoren samen te werken via een samenwerkingsprotocol.
- o **De programmawet van 22 december 2008** voorziet in de toekenning van een tijdelijke maandelijkse premie aan de oudere werknemers indien de overgang van een zwaar werk naar een lichter werk een loonverlies met zich meebrengt. Het **Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 113, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van een artikel 131nonies in het besluit** verscheen 27 april 2010 in het Belgisch Staatsblad. De RVA verzekert het toezicht op naleving van de toekenningsvoorwaarden van de premie.
- o **De wet van 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen** breidt andermaal het toepassingsgebied van het Ervaringsfonds uit: de, in het kader van een herstructurering zoals bedoeld in artikel 33 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, ontslagen werknemers die zich hebben ingeschreven bij een tewerkstellingscel worden gelijkgesteld met "werknemers".

Organisatie, team.

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



Onder de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid horen

- de Directie van de algemene Zaken
- de Directie van het Onderzoek over de verbetering van de Arbeidsomstandigheden
- de Afdeling van de normen over het Welzijn op het Werk
- de Afdeling van de Promotie van het Welzijn op het Werk
- de Afdeling van het Sociaal Overleg over het Welzijn op het Werk.

Onder de Afdeling van de Promotie van het Welzijn op het Werk horen

- de Directie van de eretekens
- de Directie van de modelwerkplaatsen
- de Directie van de Gedragscommunicatie
- het Ervaringsfonds.

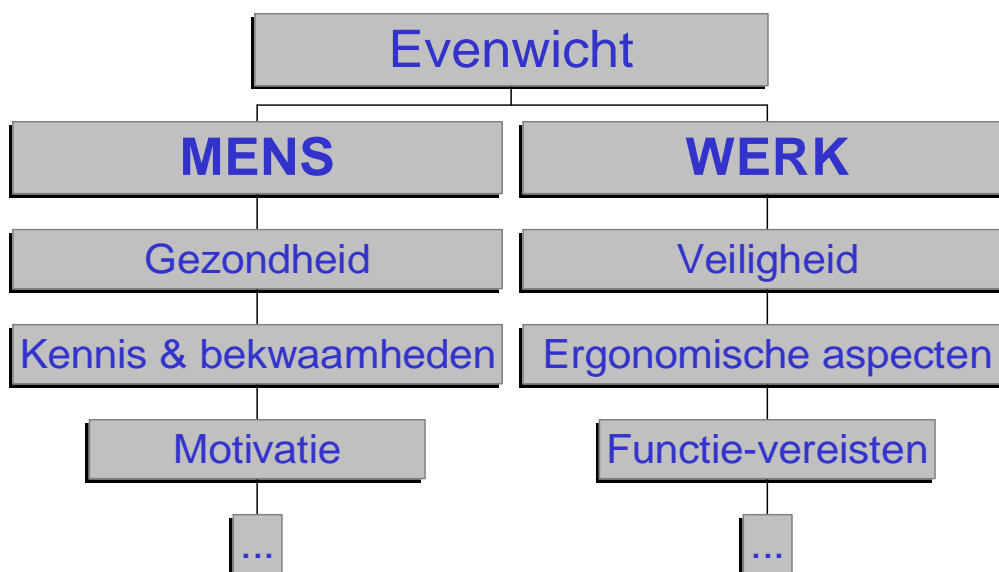
Tussen september 2004 en februari 2005 werden alle leden van het Ervaringsfonds aangeworven: 1 september 2004 startten drie van de zes voorziene posten, op 1 oktober 2004 startte de coördinator, op 1 december 2004 de administratieve kracht en op 1 februari 2005 de Nederlandstalige Projectontwikkelaar.

Ondertussen werd het team uitgebreid op met een ergonomoom. Ook ontwikkeling, dossierbeheer en de administratieve poot kregen in 2009 versterking.

2. De opdracht: de werkplek verbeteren

De hoofdbedoeling van het Ervaringsfonds is arbeidsomgeving dusdanig om te vormen en aan te passen zodat oudere werknemers langer gemotiveerd aan de slag kunnen blijven.

“**Werkbaarheid**” fungeert als sleutelbegrip in de Ervaringsfondsprojecten en staat voor het evenwicht tussen de karakteristieken, eigen aan de werknemer (gezondheid, kennis en competenties, blijfintentie,...) enerzijds en de karakteristieken eigen aan de werkomgeving anderzijds (veiligheid, functie-eisen, fysische en psychosociale eisen) (zie schema).



Het is van fundamenteel belang dat er een goed evenwicht tussen beide –steeds evoluerende- peilers bewaard blijft, en dat over de hele loopbaan. De mens start jong, en onervaren en wordt ouder. Hij is dan wellicht vaardiger geworden op sommige zaken, en kwetsbaarder op andere. De kant “werk” evolueert met de eisen van de markt. Initiatieven van werkgevers spelen een cruciale rol om de “werkbaarheid” van de (oudere) werknemers op zijn minst te behouden, en mocht dit evenwicht in de loop der tijd verstoord zijn geraakt, te verbeteren.

Daartoe wordt een driefazen aanpak voorgesteld: (1) meten, (2) diagnose stellen en (3) verbeteren.

(1) Vooraleer daadwerkelijk over te stappen naar een concreet verbeteringsproject is het aangeraden de werksituatie in kaart te brengen. Wat betekent "ouder worden" binnen de gegeven werksituatie voor de werknemer?

De onderneming die de werkbaarheid van zijn oudere personeelsleden wenst te meten dient daartoe een meetinstrument voor werkbaarheid te gebruiken. Om daartoe betoelaagd te worden, dient dit meetinstrument erkend te zijn door de commissie voor de goedkeuring van de instrumenten van het Ervaringsfonds.

Alvorens een specifiek meetinstrument te gebruiken wordt aan de ondernemingen sterk aangeraden om eerst aan de commissie voor de goedkeuring van de instrumenten van het Ervaringsfonds, de erkenning van het instrument als goedgekeurd meetinstrument te vragen (zoals bepaald in het koninklijk besluit van 1 juli 2006). Bij gebrek aan deze erkenning zal het advies van de commissie gegeven worden na het indienen van de Ervaringsfonds toelageaanvraag waarbij dit instrument gebruikt wordt.

De FOD ontwikkelde zelf de VOW/QFT, *vragenlijst over werkbaarheid/ Questionnaire Facultés de Travail*, die gratis ter beschikking van de werkgevers wordt gesteld (zie volgende hoofdstuk).

(2) Werkgevers kunnen eveneens toelages krijgen voor het stellen van een diagnose. Deze fase legt de vinger op die aspecten die de werkbaarheid schaden. Eens dit gebeurd is, kan er makkelijker overgegaan worden naar de laatste kernfase: het verbeteren. Ook hier staan gratis methodes ter beschikking van de werkgevers, zoals de Déparis-methode.

(3) *Concrete verbeteringsprojecten* worden uiteraard betoelaagd. Deze projecten moeten slaan op wijzigingen en verbeteringen van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie van de oudere werknemer.

Iedere verandering gaat langs een mentaliteitswijziging, die slechts kan bewerkstelligd worden door sensibiliseren. Vandaar dat een sterk accent wordt gelegd op *sensibilisatie en promotieacties* rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Uiteraard gebeurt dit het best grootschalig; vandaar dat het *doelpubliek in het koninklijk besluit van 2006* verbreed werd. Naast de werkgevers, kunnen ook sectoren, in de vorm van Fondsen voor Bestaanszekerheid en paritaire organen in de vorm van VZW's, en overkoepelende organisaties in aanmerking komen voor ondersteuning bij het Ervaringsfonds. Deze

instanties kunnen o.a. instaan voor sensibilisatie- en promotieacties die dan uiteindelijk leiden tot bovenvermelde toelageaanvragen van de werkgevers.

Bovendien kunnen de sectoren ook bovenvermelde instrumenten ontwikkelen of sectorspecifiek maken. Tenslotte kunnen zij eveneens ondersteund worden om de maatregelen die toelaten over te stappen van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig CAO 46 toe te passen. Deze maatregel is het gevolg van het Interprofessioneel akkoord 2005. Daarin vragen de sociale partners om 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.

Individuele werkgevers kunnen een aanvraag indienen via een aanvraagformulier, terwijl sectoren *een samenwerkingsprotocol* ondertekenen. In dit protocol wordt, na overleg, een overeenkomst getroffen rond de te bereiken doelstellingen, de middelen die daartoe ingezet zullen worden en de toelages die verbonden worden aan het behalen van de doelstellingen.

A. De Vragenlijst over Werkbaarheid (VOW/QFT)

De Directie van het Onderzoek over de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DiOVA) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg deed een reeks onderzoeken om het begrip *werkbaarheid* te doorgronden en ontwikkelde daartoe een complete vragenlijst, in het Nederlands en het Frans.

Sedert 1 september 2009 stelt het Ervaringsfonds de VOW / QFT (Vragenlijst over Werkbaarheid / Questionnaire Facultés de Travail) gratis ter beschikking onder de vorm van een vragenlijst die door een wetenschappelijk team van de ULB gevalideerd werd.

Deze VOW / QFT peilt bij de werknemer hoe hij het evenwicht tussen zijn eigen kenmerken en de eisen waarmee hij geconfronteerd wordt, ervaart.

De vragenlijst is vlot toegankelijk en gebruiksvriendelijk. Personen die professioneel bezig zijn met gezondheid op het werk, beschikken daardoor over een krachtig wetenschappelijk instrument ter ondersteuning van hun taakuitvoering.

Om het instrument correct te gebruiken, staan vijf documenten ter beschikking op de website. Ze laten meteen ook een eerste interpretatie van de verzamelde gegevens toe. Er is vooreerst (1) de volledige vragenlijst met (2) de gebruiksaanwijzing ervan.

Bovendien kunnen ook (3) een Excel bestand en (4) een gids voor elektronische verwerking gedownload worden. Deze beide bestanden helpen om de analyse van de ingevoerde gegevens automatisch te laten uitvoeren.

Tenslotte kan, adh van een typerapport (5) een overzichtelijk rapport van de resultaten uit de analyses worden opgesteld. Er wordt ook uitgelegd hoe de antwoorden van de werknemers met de, als referentiepunt gebruikte, normen kunnen worden vergeleken. Op die manier kunnen de resultaten worden geïnterpreteerd. Al deze documenten kunnen vanuit de website van het Ervaringsfonds worden gedownload.

B. De weg naar de "oudere werknemer"

De essentie van de Ervaringsfonds missie zat, zoals in de voorgaande jaren, ook voor 2009, in het aan de oudere werknemer aanpassen van de werkplek.

Het Ervaringsfonds doet dit stapsgewijs, nl via het informeren, sensibiliseren en ondersteunen van de bedrijven die concrete projecten willen opstarten (het ontwikkelen).

i. Informeren

Ruchtbaarheid geven aan... via...

Het Ervaringsfonds ontwikkelde (vroeger reeds) algemeen promotiematerieel in de vorm van brochures en kennismakingsfolders. Ze gebruikt deze dagdagelijks in haar informatieverbreiding. De gedrukte en geactualiseerde brochures, met de gepopulariseerde uitleg over de regelgeving voor bedrijven, zijn gratis beschikbaar via de cel publicaties² van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Daar de eigen projectontwikkelaars en intermediaire³ actoren dikwijls een bepaald doelpubliek toespreken, worden naast dit gestandaardiseerd materieel ook PowerPoint presentaties, referentielijsten en praktische voorbeelden aan het doelpubliek aangepast. Dit standaard en gepersonaliseerd materieel wordt gebundeld in "aan het doelpubliek aangepaste informatiemappen" en gebruikt bij de presentaties en bedrijfsbezoeken. De kaften, kennismakingsfolders, brochures voor de bedrijven, referentielijsten, praktisch uitgewerkte voorbeelden, eventueel bijkomend materiaal (voor de context interessante brochures,...) worden telkens in beide landstalen

² via telefoon (02 233 42 11), fax (02 233 42 36) en e-mail (publicaties@werk.belgie.be).

³ Intermediaire actoren of tussenpersonen zijn personen die informatie over het Ervaringsfonds doorgeven aan ondernemingen en zodoende in beperkte mate als projectontwikkelaar optreden.

aangemaakt en gebruikt. De kennismakingsfolder is eveneens in het Duits beschikbaar.

Op de website www.ervaringsfonds.be kan de bezoeker uitgebreid en, dankzij een doorklikstelsysteem ook op maat gemaakte, informatie vinden. Naast informatie omtrent reglementering en werking, worden hier ook de contactgegevens van de Ervaringsfonds projectontwikkelaars meegegeven. De website wordt regelmatig bijgewerkt met als doel de toegankelijkheid tot het Ervaringsfonds nog te verbeteren.

Teneinde praktische voorbeelden van "goede aanpakken op de werkplek" te kunnen geven, wordt het Ervaringsfonds regelmatig bevraagd door de (al dan niet gepecialiseerde) pers. In 2009 werd ook beroep gedaan op het Ervaringsfonds door de WebTV van het Europees Parlement. Vergrijzing is immers ook een algemeen Europese bezorgdheid. Dit debat "*How do we do it ? "Sr Unemployment" is* sedert 15 mei 2009 te consulteren op het Web-TV-kanaal van het Europees Parlement (<http://www.europartv.europa.eu/YourVoice.aspx?action=viewVideo&packageid=4b550efa-30e2-40b4-9fe0-8422525c556f>).

Onderstaande tabel geeft de in 2009 verschenen persartikels over het Ervaringsfonds.

ARTIKEL	Verantw. Uitg.	Datum	TAAL	Medium
Hoe werknemers langer aan het werk houden? Overheidsbeleid	<i>Prevent</i>	11/2009	NL	Prevent Focus Thema nummer "Oudere werknemers"
Comment maintenir les travailleurs plus longtemps actifs? Politique publique	<i>Prevent</i>	11/2009	FR	Prevent Focus Num. thématique "Travailleurs âgés"
Oudere werknemers in dienst houden levert heel wat op	Fernand Vanrie	6/2009	NL	Sanilec. Tijdschrift voor installateurs
Le Fonds de l'expérience professionnelle encourage et soutient l'amélioration des conditions de travail des travailleurs « âgés »	Amplitude	9/2009	FR	Magazine destiné aux PME Huy Waremme

Het Ervaringsfonds heeft nooit publicitaire ruimte gekocht en treedt enkel naar buiten met een echt (nieuwe) boodschap. De media-aandacht is dan ook, in de loop der jaren veranderd. Bij het ontstaan en de wijziging van de regelgeving werd telkens de aandacht van de nationale pers en aanverwante getrokken: in 2006 verschenen 34

artikels. In 2009 stellen we vast dat het vooral de gespecialiseerde pers is die plaats maakt voor het Ervaringsfonds: vakbladen, arbeidsgeneeskunde... of de algemene pers in het kader van een themanummer b.v. Dit betekent dat het Ervaringsfonds steeds dichterbij de werkvloer komt te staan en /of dat het Ervaringsfonds ook meer expertise opbouwt. Het laatste artikel rond de VOW/QFT is daar een voorbeeld van. We komen later in dit jaarverslag nog terug op de VOW/QFT als meetinstrument. Uiteraard zal een verandering in regelgeving dit persbeeld opnieuw doen veranderen.

Graag maken we hier een kanttekening. Door de vele promotionele activiteiten, nemen heel wat instanties informatie over het Ervaringsfonds op eigen websites en magazines over. Dit juicht het Ervaringsfonds toe: daardoor immers, kunnen meer werknemers bereikt worden. Meestal wordt de herschreven informatie (voor publicatie) voorgelegd aan het Ervaringsfonds. Dit staat garant voor de kwaliteit van de informatie en voorkomt onjuistheden. Indien het echter e-informatie betreft is het zeker raadzaam met een link te verwijzen naar de ervaringsfondswebsite: www.ervaringsfonds.be. Deze webstek wordt onderhouden door de FOD Waso zelf en bevat steeds de meest recente regelgeving en wijzigingen.

ii. Sensibiliseren via partners (intermediaire instanties)

Sedert de start van het Ervaringsfonds worden intermediaire actoren ingeschakeld op het veld. Deze instanties geven informatie over het Ervaringsfonds door. Dit kan aan een breed spectrum zijn: federaties, arbeidsgeneesheren,... en ondernemingen. Intermediaire instanties zijn onder meer, opleidingsinstellingen en sociale secretariaten, consultants van FOREM in Wallonië, consultants 'diversiteit' in Vlaanderen, enz. Deze tusseninstanties kunnen soms de rol op zich nemen van projectontwikkelaar en duwen mee aan de kar om degelijke Ervaringsprojecten te doen ontstaan.

Het Ervaringsfonds ontmoette o.a. volgende intermediaire actoren in 2009: ERSV Limburg, FOREM Conseil, Synergie4, Le Pacte Territorial de la Région Bruxelloise, RESOC (Kempen, Mechelen,...), Het Fonds voor Beroepsziekten, Sodexo, Attentia, Agoria, CESI, Seniorflex, Securex, CSEF, HDP-Arista, IPV Platform, Lerend Netwerk Sociale Economie, Bozar, Syntra, Serr West, APTO, Consortium en validation des compétences, HEC-ULG, Fondation Travail Université, Thierry Langie, Agoria/Sabca, Chiveo, La Fédération Hospitalière,...

Naast deze instanties, is het ook zo dat de Ervaringsfonds-expertise meer en meer gewaardeerd wordt in begeleidingscomités van onderzoek of actie die vergrijzing als thematiek hebben of als randfenomeen. Het Ervaringsfonds heeft in 2009 een bijdrage geleverd aan werkgroepen en begeleidingscomités zoals Flexicurity, Woqual en CARLE. De werkgroep Flexicurity binnen de FOD WASO onderzoekt in hoeverre het Belgische arbeidsrecht in overeenstemming is met de Flexicurity-eisen vanuit de arbeidsmarkt. Woqual (*Work and Quality*) is een ESF-project o.l.v. de Programmatorische Overheidsdienst Wetenschapsbeleid, dat de impact van nieuwe risico's en de invloed van de verschillen in kwetsbaarheid op de gezondheid van werknemers onderzoekt. CARLE (o.l.v. de POS Wetenschapsbeleid) beoogt meer inzicht te krijgen in de loopbaan van werknemers en de link tussen het verlies van knowhow en bedrijfsprestaties en "best practices op institutioneel en organisatieniveau voor te stellen.

Ook met het Nederlands Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waren er contacten rond de thematiek.

iii. Sensibiliseren via de sectoren dank zij samenwerkingsprotocollen

Door nauwer samen te werken met de sectoren kan een meer "aan de sector " aangepaste strategie voor hun vergrijzingproblematiek naar voren geschoven worden. De synergie tussen de grondige terreinkennis van de sectorconsulenten en de expertise van het Ervaringsfonds leidt tot een grotere toegankelijkheid voor de bedrijven. Zo kunnen op maat gemaakte brochures en dossiers die meer op sector leest geschoeid zijn ontstaan. Het communiceren van dergelijke oplossingen naar de ondernemingen toe komt positiever over. Dit is in het verleden het meest doeltreffend gebleken.

Het opstellen van een samenwerkingsprotocol is dan ook een intensief proces van luisteren en adviseren. Beide partijen gaan hierbij een serieus engagement aan. Een samenwerkingsprotocol is immers eerder een resultaat- dan procesgericht instrument. Bij het opstellen van een protocol worden in principe opeenvolgend behandeld:

1. Wat is de **beginsituatie** betreffende de vergrijzing binnen de sector.
2. Wat is datgene waaraan de sector wil sleutelen teneinde de bovenvermelde situatie te verbeteren? Daaruit volgen dan *de te halen doelstellingen* (waarop de resultaten dan zullen berekend worden)
3. Hoe zullen deze doelstellingen gehaald worden, met daaruit volgend wat zijn de **middelen** die ingezet zullen worden?
4. Hoe zullen de **resultaten** gemeten worden,
5. met daarop volgend de **financiële steun** die zal verleend worden.

Het Ervaringsfondsteam legt en onderhoudt contacten met de sectoren. Enerzijds met diegenen wiens samenwerkingsprotocol lopende is om hen bij te staan in het halen van de doelstellingen. Anderzijds met de actoren waarmee in de toekomst een samenwerking kan aangegaan worden, waaronder de HoReCa die langs Waalse kant werd benaderd.

Onderstaande tabel geeft de lijst weer van de sectoren ontmoet in 2009

<i>PARITAIR COMITÉ</i>	<i>SECTOR</i>
149	Vormelek en Educam
120, 214	COBOT
327.03	EWETA
319, 319.01, 327, 327.01, 330, 331	Verbond Sociale Ondernemingen
	Agoria
124	NAVVB
302	Federatie HORECA
126	Opleidingscentrum Hout
121	Algemene Belgische Schoonmaakunie ABS/UGBN
140	Transport en de logistiek
117	Petroleumnijverheid en -handel.

iv. het ontwikkelen van concrete projecten op het terrein

Intermediairen, sectoren en Ervaringsfonds projectontwikkelaars gaan actief op zoek naar geïnteresseerde bedrijven en wekken interesse voor de omstandigheden waarin de oudere werknemer werkt. Ze trekken de aandacht op het verouderen van de werknemer en de processen die hiermee gepaard gaan. Door met bedrijven rond de tafel te gaan zitten en ideeën uit te wisselen omtrent het verbeteren en aanpassen van die werkomgeving ontstaan nieuwe Ervaringsfondsprojecten. Op grond van de algemene informatieverspreiding nemen bedrijven ook zelf het initiatief om toelageaanvragen in te dienen. Meestal wordt het indienen van een toelageaanvraag voorafgegaan door het bezoek van een projectontwikkelaar, een tussenpersoon of een sectorconsulent.

De projectontwikkelaars legden in 2009 tal van bezoeken af. 35% van deze bedrijven brachten later ook een toelageaanvraag binnen bij het Ervaringsfonds.

C. Projecten van werkgevers

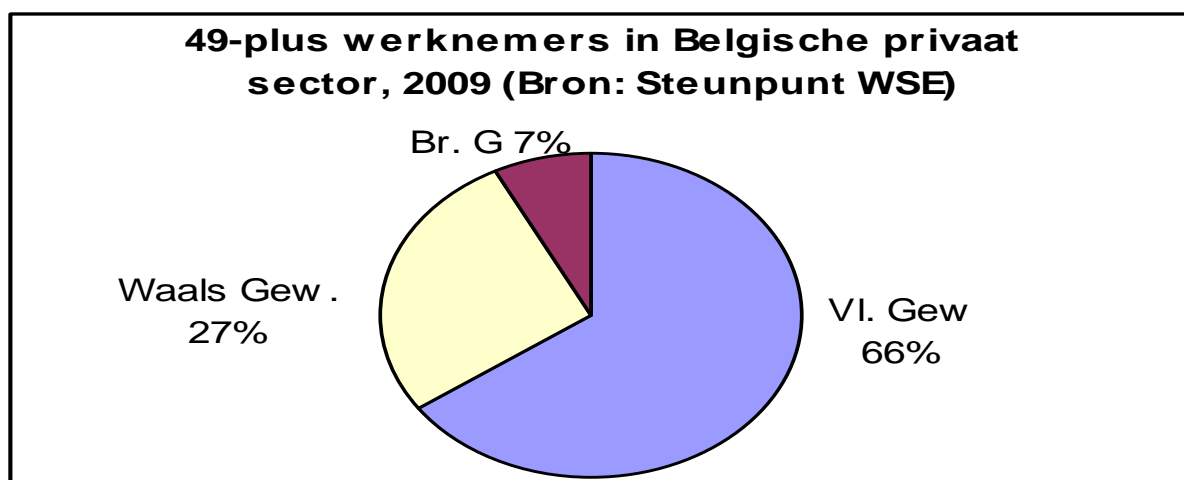
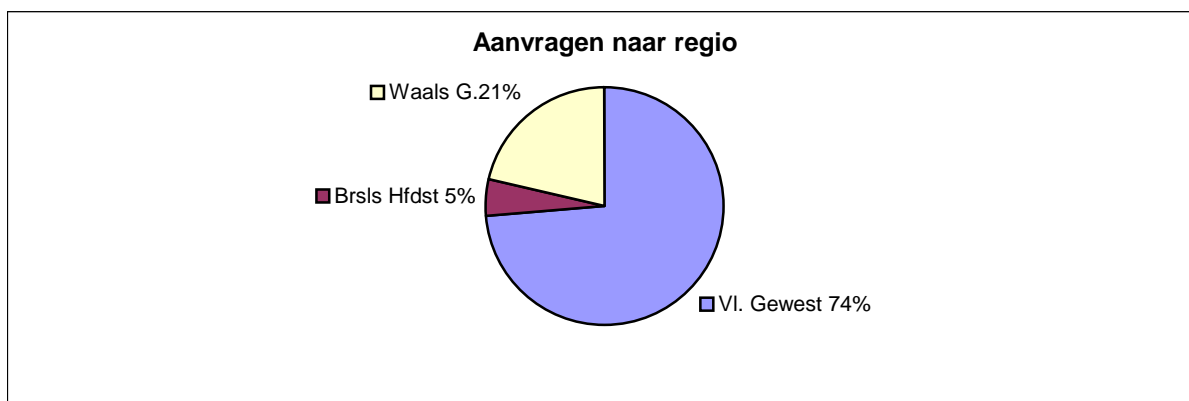
i. Kwamen toe in 2009

In 2009 heeft het Ervaringsfonds 314 verschillende toelageaanvragen ontvangen: dit betekent een stijging van 99 aanvragen t.o.v. 2008. Deze aanvragen betroffen 11.529 werknemers.

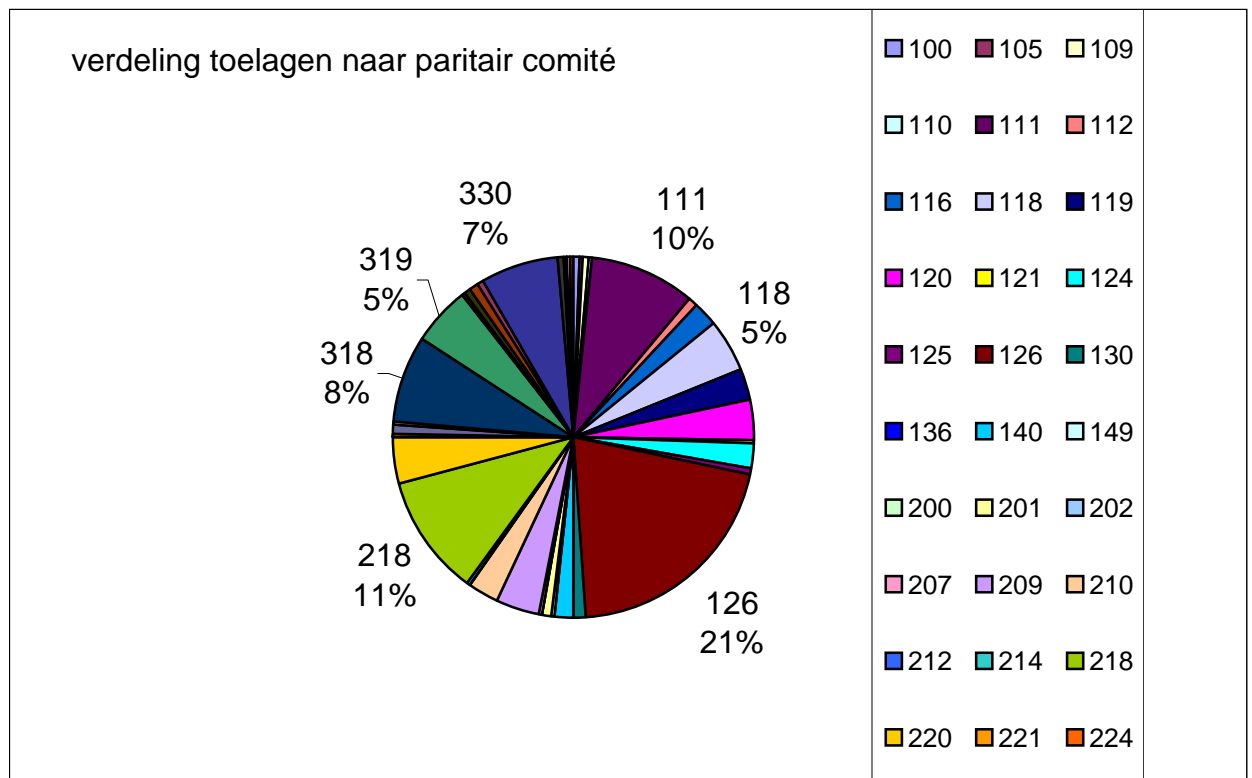
Het is geen verrassing dat er 99 toelageaanvragen méér gegenereerd werden. Naast de ontwikkelaars van het Ervaringsfonds (en de intermediaire instanties), waren er immers vijf samenwerkingsprotocollen actief: hout, textiel bedienden, textiel arbeiders, bouw en EWETA. In 2008 waren dit er vier, waarvan drie in het eerste jaar (dat over het algemeen een "aanloop"-jaar is - zie hiervoor het hoofdstuk over de samenwerkingsprotocollen).

De 314 toelageaanvragen die werden opgetekend verhouden zich als volgt: 232 aanvragen kwamen uit Vlaanderen, 15 uit Brussel en 67 uit Wallonië.

Onderstaande grafiek geeft de verdeling van de toelageaanvragen naar regio, verdeling die in de lijn ligt van het aantal oudere werknemers werkzaam per regio.



De toelageaanvragen kwamen uit diverse sectoren: zie grafiek volgens paritair comité.



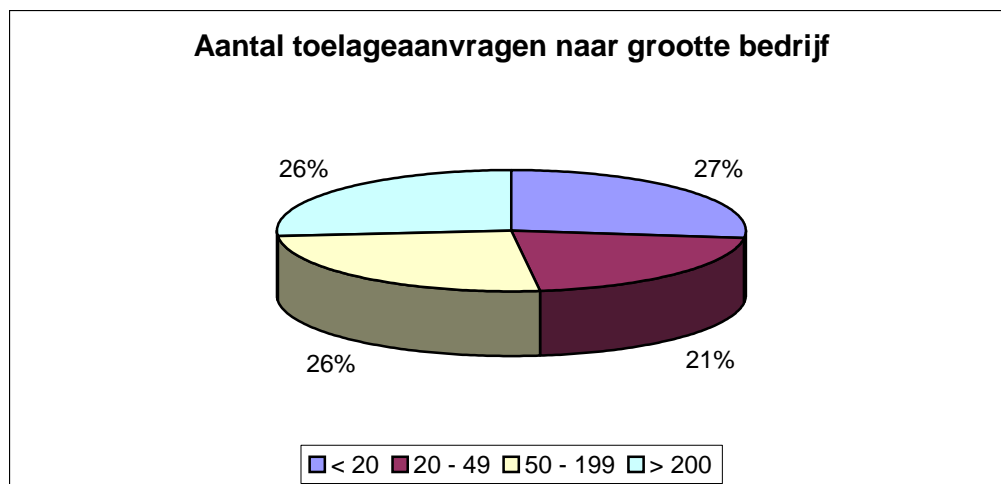
Sectoren die meer aanvragen binnen brachten zijn ofwel verbonden met een samenwerkingsprotocol, ofwel zijn het sectoren waarbij werkbaarheid en welzijn op het werk een duidelijk pijnpunt zijn. Meer concreet:

- **PC 126** (21%) Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, sloot men met het ervaringsfonds een samenwerkingsprotocol af.
- **PC 218** (11%), het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden telt het grootste aantal leden (verdeeld over meerdere sub-sectoren).
- **PC 111.** (10%) Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw; werkbaarheid en welzijn op het werk zijn reeds langer een aandachtspunt.
- **PC 318.** (8%) Paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp. Een sector uit de zorg economie, waarmee in 2009 een samenwerkingsprotocol lopende was.
- **PC 330** (7%) Paritair comité voor de gezondheidsinstellingen en diensten. Een sector uit de zorg economie, die een hoge gevoeligheid ontwikkeld heeft voor de vergrijzing. Ze wordt er zowel langs de *klantkant* als langs de *personeelskant* mee geconfronteerd. Het probleem is als het ware het nijpendst in dergelijke sectoren. Deze sector beseft maar al te goed wat "ouder worden" in een werkomgeving betekent en kan er ook rake oplossingen voor bedenken.

- **PC 319**.(5%) Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen. Is ook een mensgerichte (gesubsidieerde) sector uit de zorgeconomie.

Als we de aanvragen opsplitsen naar de grootte van het bedrijf, t.t.z. naargelang het bedrijf minder dan 20, tussen de 20 en de 50, tussen de 50 en de 200 of meer dan 200 werknemers tewerkstelt, komen we ongeveer op een gelijke verdeling uit. De Belgisch economische structuur is echter sterk op kleine en middelgrote ondernemingen gericht: quasi 70% van de Belgische bedrijven stellen minder dan 5 personen tewerk (RSZ-gegevens, werkgevers privé-sector, tweede kwartaal 2009). Het -in vergelijking- lager aantal aanvragen vanuit de kmo's is uit te leggen vanuit de nog steeds moeilijker bereikbaarheid van deze doelgroep. Bovendien gaat het indienen van een toelageaanvraag moeizamer. Het opstarten van een project kost kleine bedrijven navenant meer moeite dan grotere ondernemingen, die dit dan in 't algemeen voor meerdere werknemers kunnen doen.

Het aantal aanvragen naar aantal werknemers van het indienende bedrijf.

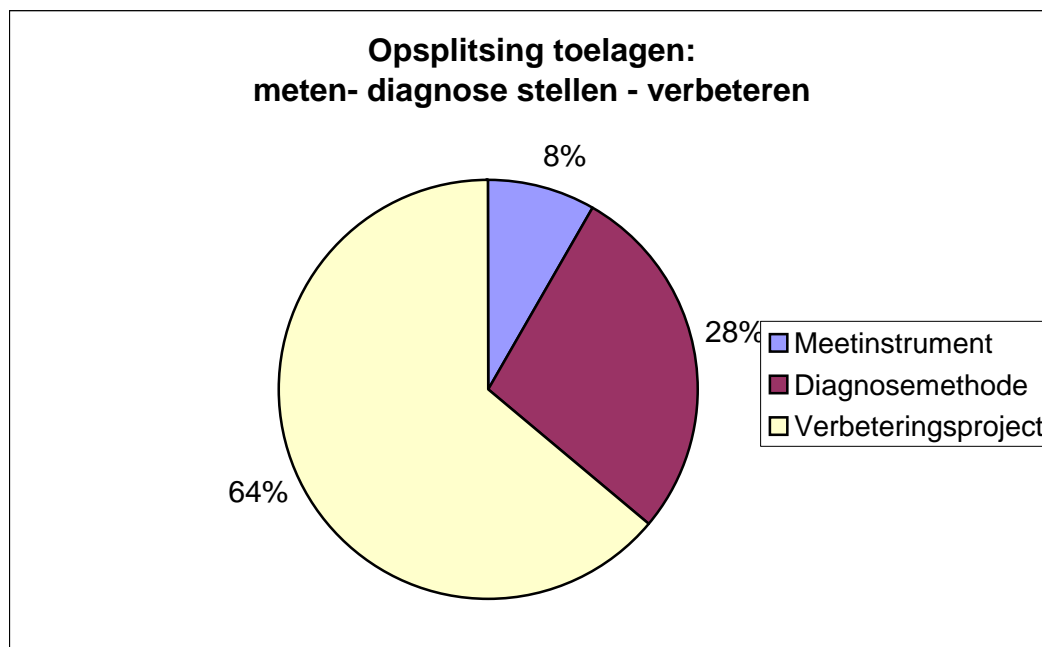


Daar een grondige analyse van de situatie tot een meer aangepaste en dikwijls tot een betere oplossing leidt, geeft het Ervaringsfonds er de voorkeur aan dat verbeteringsprojecten voorafgegaan worden door een diagnose- en/of een meetinstrument. In welke mate wordt dit *“het ideale pad”* bewandeld? We keken na hoe vaak er eerst werd gemeten, of een diagnose werd gesteld vooraleer tot een onderbouwd verbeteringsproject te komen. Van de 314 toelageaanvragen gaat het in de meerderheid van de gevallen (290) om een verbeteringsproject. In 98 aanvragen wordt er een diagnose-instrument gebruikt. 36 keer wordt een meetinstrument voorgesteld. In 103 gevallen wordt er gebruik gemaakt van een combinatie *“verbeteringsproject met een meet-en/of diagnose-instrument”*.

ii. Werden door de minister goedgekeurd

In 2009 werden 155 toelageaanvragen geadviseerd door de administratie: 152 toelagen werden toegekend en drie aanvragen negatief geadviseerd. Deze 155 projecten slaan op 7.535 werknemers (gem= 48,6; std=150,48). De bijlage geeft een descriptieve benadering van een aantal positief geadviseerde aanvragen bij het Ervaringsfonds, zodat men zich een beeld kan vormen van de inhoud van de betoelaagde projecten. We geven ook een niet exhaustieve lijst van redenen waarvoor de aanvragen werden geweigerd.

De 155 behandelde toelageaanvragen behelsden 136 verbeteringsprojecten, 18 aanvragen voor het gebruik van een meetinstrument en 59 toelageaanvragen betroffen het gebruik van een diagnosemethode. Bij 3 bedrijven werd zowel meetinstrument als diagnosemethode en een verbeteringsproject op poten gezet. 52 ondernemingen combineerden hun verbeteringsproject met ofwel een meetinstrument ofwel een diagnosemethode. Slechts 8% van de toegekende projecten gebruikt een gevalideerd meetinstrument om een beter inzicht in de situatie te krijgen.



Uiteraard hebben, bij de toegekende toelagen de verbeteringsprojecten de overhand op de meetinstrumenten en de diagnosemethoden.

We gaan in op deze overgrote meerderheid van verbeteringsprojecten. Zoals in de voorbije activiteitenverslagen, gaan we uit van volgende typologie.

PROJECTTYPES (verbeteringen)

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 oordeelkundiger plaatsing van de instrumenten en bedieningsinstrumenten, enz.;

Functiewijzigingen: de (totale of gedeeltelijke) overstap naar een lichtere functie om sommige ervaren werknemers te verlichten, die hun functie te zwaar beginnen te vinden.

De overstap naar een andere functie kan totaal of gedeeltelijk zijn. 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.

Een ervaren werknemer beschikt vaak bewust en onbewust over heel wat kennis die nergens opgeschreven staat. Daardoor kan hij in een vicieuze cirkel van "*permanente overbevraging*" terechtkomen.

Functiewijzigingen kunnen ook ingevoerd worden om de motivatie opnieuw op te krikken en de eentonigheid te breken die ontstaat wanneer iemand vele jaren lang op dezelfde arbeidspost zit.

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

Vaardigheidsontwikkeling: dit type steun heeft tot doel de werknemer toe te laten zich aan te passen aan een veranderende of veeleisende 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.

De helft hiervan slaat op ergonomische verbeteringen van arbeidsomstandigheden van de oudere werknemers. De verbeteringsprojecten verhouden zich als volgt:

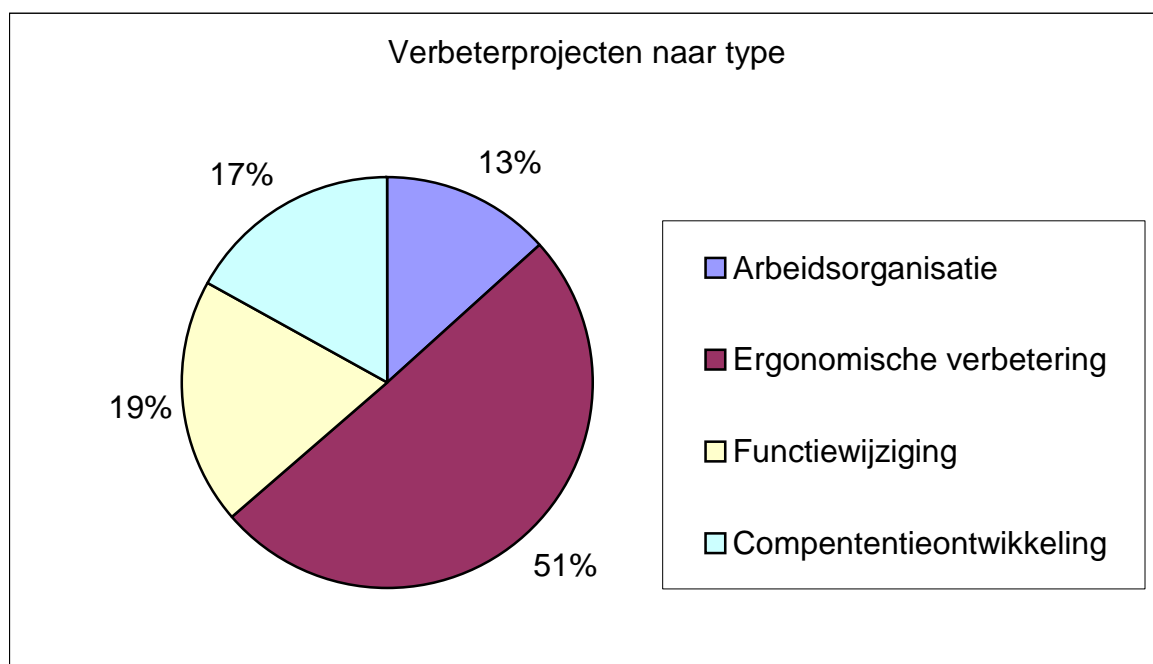
68 projecten slaan op *ergonomische aanpassingen*;

26 projecten slaan op een *functiewijziging*;

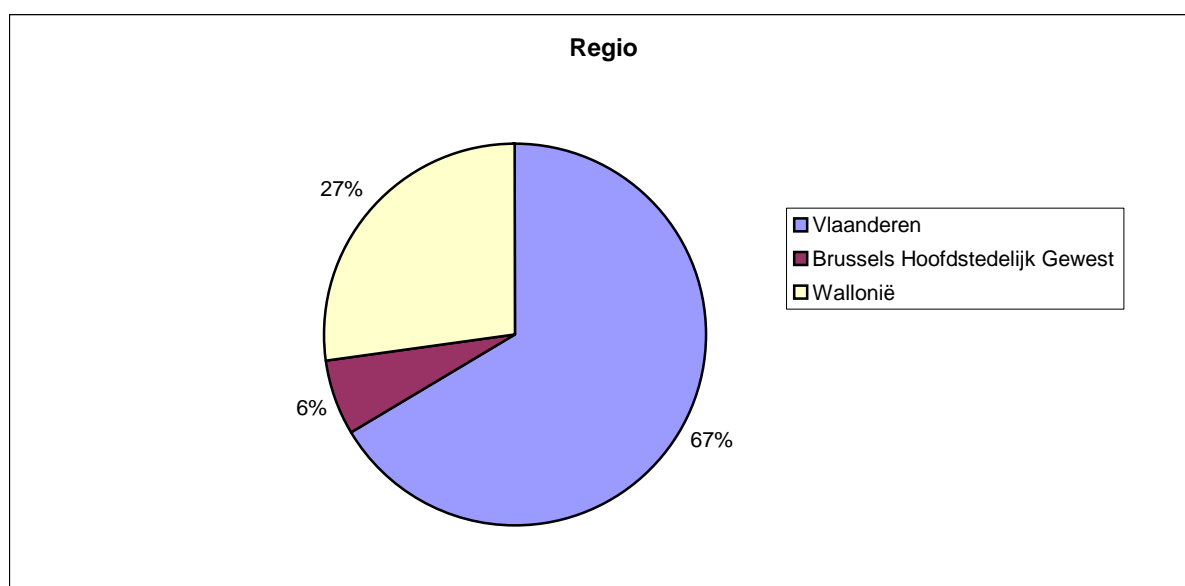
23 projecten slaan op een *vaardigheidsontwikkeling*.

18 projecten slaan op een *wijziging van de arbeidsorganisatie*.

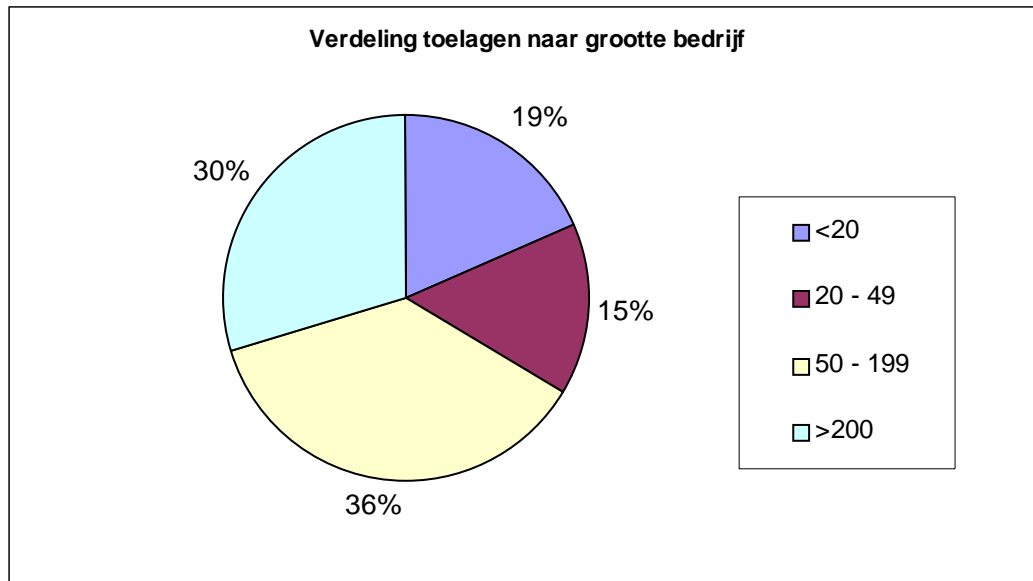
Onderstaande grafiek geeft een beeld van de verdeling van de project types in 2009



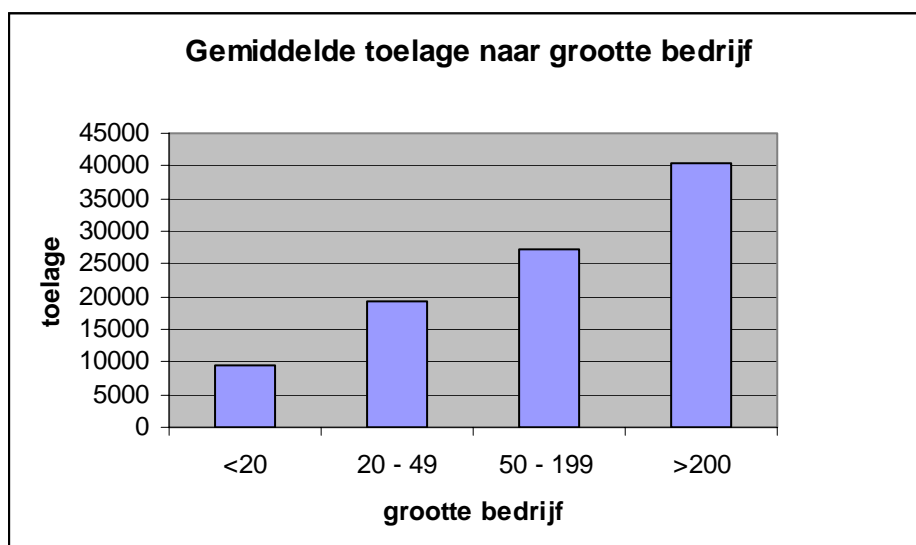
Wat betreft regio (zie volgende grafiek), verhouden de toegekende toelagen zich zoals het aantal oudere werknemers in de sector. 103 toelagen werden toegekend aan bedrijven gelokaliseerd in Vlaanderen, 42 toelagen werden gereserveerd voor bedrijven uit Wallonië en voor 10 bedrijven uit het Brussels hoofdstedelijk Gewest werd een toelage opzij gezet. Ervaringsfondsprojecten situeren zich zeer dicht bij de oudere werknemer: het gaat immers om “verbeteringen van hun arbeidssituatie”. Dit betekent dat de meeste van de toelageaanvragen vanuit de operationele units komen en niet vanuit de administratieve (hoofd-)zetels. Dit is wellicht de uitleg van het aandeel dat Brussel aanneemt in onderstaande verdeling.



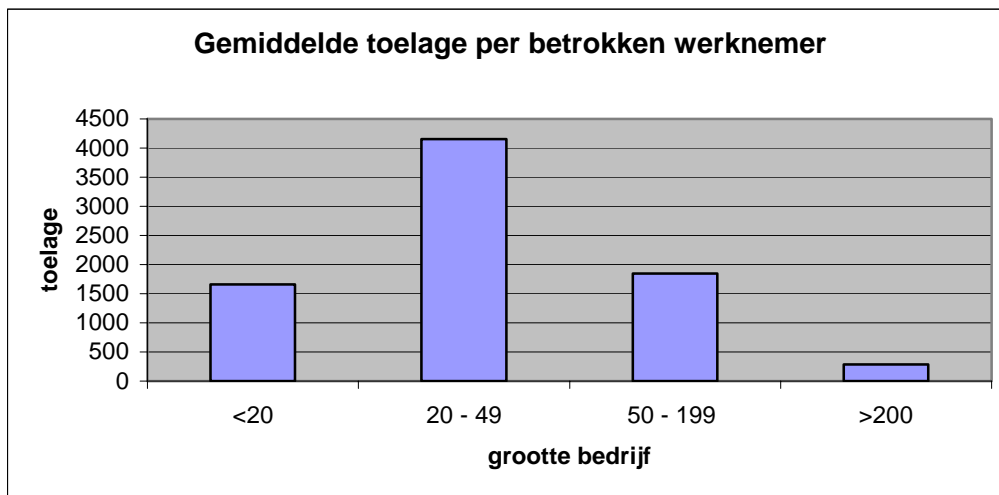
De grootte van het bedrijf heeft weinig invloed op de toekenning. De toegekende toelagen vertonen gelijkaardige kenmerken als de binnengekomen toelageaanvragen, naar grootte van het bedrijf.



In 2009 bedroeg de gemiddelde toegekende toelage 26.256,97 euro, echter met een grote spreiding: de kleinste toelage is 36,00 euro en de grootste 278.791,00 euro. De gemiddelde toelage stijgt des te groter het aanvragende bedrijf. De kleinste bedrijven krijgen gemiddeld 9.606,34 euro toelage. De bedrijven van 20 tot 49 werknemers ontvangen een gemiddelde toelage van 19.312,96 euro. Voor de iets grotere bedrijven, 50-199 werknemers, is de gemiddelde toelage 27.215,24 euro. De grootste bedrijven uiteindelijk kunnen genieten de grootste toelagen: ze krijgen gemiddeld 40.510,15 euro. Dit is niet verwonderlijk, gezien in de toelageberekening het plafond hoger ligt naargelang er meer werknemers in het project betrokken zijn.



Daar grote bedrijven, door de band genomen met hun acties ook meer (oudere) werknemers betrekken; krijgen kleinere bedrijven kleinere toelagebedragen. Vandaar dat we ook de gemiddelde toelage per werknemer voor elke grootte van bedrijf herberekend hebben. Dit schetst een ander beeld: de gemiddelde toelage per werknemer daalt naarmate de bedrijven groter worden (zie onderstaande tabel), de kleinste bedrijven niet te na gelaten. De schaalvoordelen waarvan grotere bedrijven profiteren, verklaren dit fenomeen.

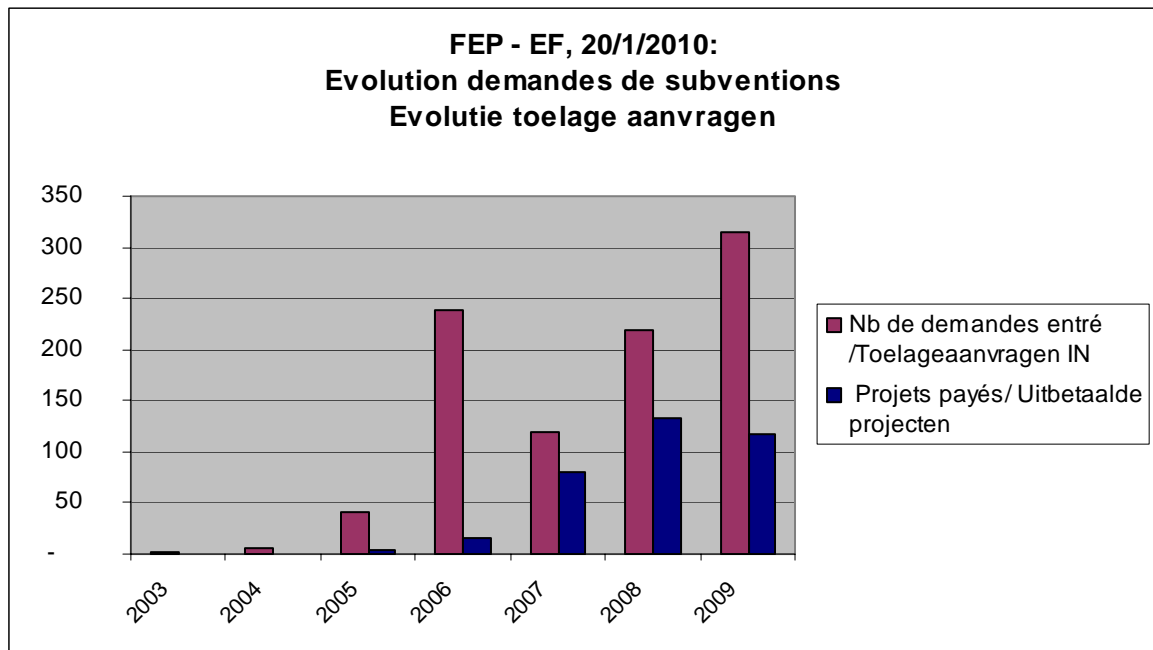


iii. Werden in 2009 uitbetaald

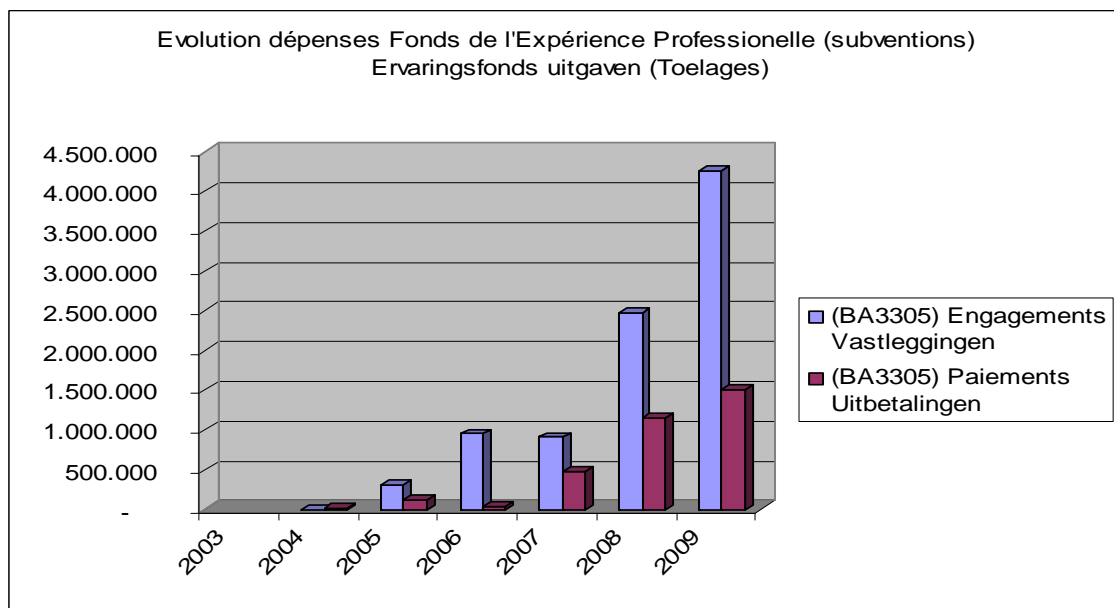
Nadat het Ervaringsfondsproject uitgevoerd is, kunnen bedrijven vragen om uitbetaling van hun toelage. In 2009 werden er 111 dossiers uitbetaald. De respectievelijke bedrijven brachten hiervoor de nodige bewijsstukken binnen en deze werden geëvalueerd en de toelage werd uitbetaald door het Ervaringsfonds. De verhouding vastleggingen / uitbetalingen is te verklaren door de regelgeving:

- een Ervaringsfonds project moet eerst ingediend en goedgekeurd worden, vooraleer dit wordt vastgelegd;
- het project duurt minstens één jaar, maar kan tot twee jaar duren;
- pas als dit project is uitgevoerd, kan de werkgever zijn uitbetalingsaanvraag indienen.

Globaal gezien volgen de uitbetalingen dus twee jaar na de vastleggingen.



Vertaald naar begroting:



D. De samenwerkingsprotocols

i. Inleiding

Sedert het koninklijk besluit van 1 juli 2006 ambieert het ervaringsfonds ook samen te werken met diverse sectoren teneinde de arbeidswereld voor te bereiden op een oudere werknemersgroep. Daartoe sluit het Ervaringsfonds –in de mate van het mogelijke ttz budgettaire ruimte- geregeld samenwerkingprotocols af. In 2009 waren zes samenwerkingsprotocols actief, waarvan één (het - allereerst afgesloten-) samenwerkingsprotocol teneinde liep op 28 februari 2009 (de Vlaamse Gezinszorg).

2009 was het tweede jaar van samenwerking met het Opleidingscentrum OCH – CFB (Hout) en de Vormingscentra Textiel (bedienden en arbeiders). De samenwerking met de Waalse federatie van de ondernemingen voor aangepast werk en met de drie fondsen voor Bestaanszekerheid uit de Bouw gingen hun eerste jaar van samenwerking in. Als deze sectoren de in de protocols geformuleerde doelen bereiken zullen 7.537 werknemers bereikt worden en aldus hun arbeidsomstandigheden verbeterd zien. De situatie is voor elke sector verschillend, ook de mate waarin de verschillende sectoren vorderen in het behalen van hun doelstellingen. We bespreken eerst de algemene situatie van de sectoren met wie de vijf protocollen nog actief zijn en laatst gaan we wat dieper in op de afgesloten samenwerking met de Vlaamse Gezinszorg.

ii. De lopende sectorprotocollen

Sinds 1 januari 2008 loopt een samenwerkingsprotocol met Cobot vzw en Cefret asbl. Zij vertegenwoordigen de textielsector. De Belgische textielindustrie is gegroeid uit typische familiebedrijven: zeer exportgericht en opererend in een sterk concurrerende wereldmarkt. Investerings in zulk een klimaat worden altijd streng overwogen. Maar liefst 85% van de textielbedrijven tellen minder dan 50 werknemers. Voor KMO's is het opzetten en uitvoeren van een leeftijdsbewust competentiebeleid geen evidentie. Toch blijken 45-plussers, met 39.8% van de arbeidspopulatie, meer aanwezig in de textielindustrie wanneer we de vergelijking maken met de privésector. De paritaire vormingscentra van de textiel hebben zich tot bijkomende inspanningen geëngageerd teneinde hun werkgevers te stimuleren acties te ondernemen in het op punt zetten van een arbeidsomgeving die de tand des tijds kan doorstaan en goed is voor de werknemer.

Het samenwerkingsprotocol met de houtsector is ongeveer tegelijkertijd met dat van de textiel afgesloten en slaat ook op dezelfde periode. Dit protocol werd afgesloten met het opleidingscentrum OCH-CFB. Deze sector is vrij heterogeen en bestaat uit verschillende deelsectoren. Kenmerkend is dat 52% van de bedrijven minder dan 5 werknemers tewerkstellen. We mogen dan ook hier veronderstellen dat personeelszaken eerder ad hoc en veeleer pragmatisch worden aangepakt. Wanneer bepaalde problemen zich stellen is het voor de kleinere bedrijven niet evident om een gepaste oplossing te vinden. Zij zijn vaak ook niet op de hoogte van de mogelijkheden die de overheid biedt of van dat wat dit kan betekenen voor hun bedrijf. 36 % van de arbeiders in deze sector zijn ouder dan 45 jaar. Typisch voor deze oudere werknemers is dat zij een zeer hoge anciënniteit hebben (een soort trouw, typisch voor de micro ondernemingen) . Velen startten binnen het bedrijf op 14- of 16-jarige leeftijd. Vele ergonomische verbeteringen zien hier het daglicht.

De drie fondsen voor bestaanszekerheid van de bouw sloten samen met het Ervaringsfonds een protocol dat in voege trad op 1 maart 2009. Ook de bouwsector bestaat voornamelijk uit kleine ondernemingen. 67% van de werkgevers stelt minder dan 5 mensen te werk. 30% van de bouwvakkers is 45-plusser. De sector wordt zeer frequent geconfronteerd met vervroegde uittreding. Buiten de sectorverlaters gerekend is brugpensioen de belangrijkste reden van uitstroom. Naar de toekomst toe, weten we nu reeds dat meer bouwvakarbeiders zullen uitstromen, dan dat er zullen instromen. Alle beroepen zijn quasi knelpuntberoepen. De problematiek bij het ouder worden zijn van fysische aard: heffen, tillen, routinematige bewegingen, werken (op werven en) in moeilijke houdingen...

De EWETA (Waalse Federatie van de Ondernemingen voor Aangepast Werk) sloot een samenwerkingprotocol voor dezelfde periode als de bouwsector. Het gaat hier om een kleine afgebakende sector. Een aantal werkgevers dienden reeds voordien projectaanvragen in. Er is dus een duidelijke nood.

iii. Het Sectorprotocol Vlaamse Gezinszorg

In 2007 kwam het allereerste samenwerkingsprotocol tot stand en startte op 1 oktober 2007 om te eindigen op 28 februari 2009. In dit protocol engageerden de federale regering en het vormingsfonds gezinszorg Vlaamse Gemeenschap (paritair comité 318.02) zich tot het structureel bevorderen van het behoud van de tewerkstelling van de oudere werknemers. Het vormingsfonds gezinszorg zette hiervoor middelen, ervaring en knowhow in.

Dit subcomité telt 13.538 werknemers, hoofdzakelijk vrouwen (98,6%). Wegens de vergrijzingsproblematiek gaat de behoefte aan verzorgenden in stijgende lijn. De verzorgsters langer aan het werk houden, is een noodzaak om de stijgende vraag bij te benen.

Profiel van de werknemer uit het paritair comité nr. 318.02.

Jongeren (< 30 jarige) en ouderen (> 50 jarigen) zijn onder vertegenwoordigd in vergelijking met andere (vrouwelijke) werknemersgroepen in België of Vlaanderen. De meesten starten hun verzorgers-loopbaan laat (gemiddeld op 28 jaar). Veel van deze werkneemsters zijn herintreedsters: ze oefenden eerst een andere job uit of bleven een aantal jaren thuis om voor de opvoeding van de kinderen te zorgen. Meer dan 25 % treedt in het beroep na een herscholingstraject, georganiseerd door erkende opleidingscentra tot polyvalent verzorgende, (opgericht door de diensten voor gezinszorg), en dit in samenwerking met de VDAB. Weinig 50-plussers zijn aan de slag als verzorgende. Heel wat treden vervroegd uit, meestal via het systeem van tijdskrediet of zorgverlof, maar ook via langdurige ziekte of ontslag om medische redenen.

Het zijn m.a.w. korte loopbanen, met een gemiddelde anciënniteit van 12 jaar.

In vergelijking met andere sectoren zijn er hier méér werknemers met zorg voor kinderen aan de slag. Deze werknemersgroep wordt bij uitstek centrale mantelzorger in eigen familiekring: de zorg voor de eigen bejaarde ouders of schoonouders (75+) situeert zich in het tijdspad 50+. Vaak een belangrijke reden om uit het beroep te stappen. Motieven om het beroep te kiezen liggen in de relationele sfeer zoals zingeving, mensen helpen, nodig zijn, enz... Wanneer het emotionele dus niet meer goed zit in de werksfeer, weegt dit extra door op het welbevinden. Dit wordt dan ook een bezwarende factor voor psychische werkdruk. Het is een populatie met een hoger aandeel lager geschoolden (72 % max. HSO, terwijl dit in de Vlaamse beroepsbevolking 33 % is en 28% in de zorgsector). De kloof tussen het netto-

inkomen en het vervangingsinkomen is, bij deze groep lager geschoolden kleiner. De verleiding is dan ook groter om sneller uit te stappen. Werkdruk en rugklachten zijn de belangrijkste verzuimredenen (intern onderzoek van Landelijke Thuiszorg).

Enkele aandachtspunten:

De job houdt veel poetswerk en weinig afwisseling in. De functiehouders ervaren dat ze steeds méér cliënten op minder tijd moeten afwerken. Gezinsverzorgers komen, in vergelijking met de gemiddelde werknemer, méér emotioneel belastende situaties tegen. Bovendien geniet de gezinshelpster niet steeds het verdiende respect, doordat zij/hij op de zogezegde laagste plaats in de hiërarchie van de zorgverstrekkers staat. We vermelden eveneens dat, op vlak van arbeidsvoorwaarden, steeds meer toegenomen verplaatsingstijd wordt genoteerd.

92 % van de bevroagde verzorgenden vindt het werk zwaarder voor oudere verzorgenden. 80 % van de diensten gezinszorg zien momenteel geen andere mogelijkheden meer ter verlichting van de arbeidsomstandigheden van de oudere verzorgenden bovenop de VIA-verlofdagen, het tijdskrediet of de ontslagen om medische redenen (Proxima-onderzoek). Vandaar de sterk uitgebouwde sensibiliseringscampagne in dit protocol.

De leeftijd waarop verzorgenden willen stoppen met werken in de thuiszorg is 55,3 jaar. Dit is lager dan de leeftijd dat de gemiddelde Belgische werknemer wenst te stoppen (58 jaar) en vanaf van de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar.

De motieven om de loopbaan vroegtijdig te stoppen zijn vooral van fysieke aard: het vele schoonmaakwerk weegt door. In mindere mate, maar deels meebepalend zijn de psychische redenen omschreven als stress en werkdruk: 35 % van de verzorgenden meent dat ouderen stressgevoeliger zijn.

Toch ligt de globale score over de tevredenheid van de arbeid van verzorgenden hoger dan bij de rest van de beroepsbevolking. 36 % van de beroepsbevolking in de verzorging overwoog het voorbije jaar om ander werk te zoeken, terwijl dit voor de thuisverzorgenden slechts 23 % bedraagt. De grootste voldoening halen verzorgenden uit de cliënten die hen nodig hebben, het zinvolle van de job en de ondersteuning die ze hierbij krijgen van een (goede) verantwoordelijke.

De Ervaringsfonds-acties.

Het vormingsfonds gezinszorg Vlaamse Gemeenschap ontwikkelde een diagnose-methode, de Knipperlichtmeter en voerde een sensibilisatiecampagne uit.

De Knipperlichtmeter werd ontwikkeld op basis van wetenschappelijk sociologisch onderzoek⁴ (01/10/2007 tot 31/03/2008). Het instrument werd later door het HIVA⁵ gescreend op inhoudelijke DIOVA⁶ criteria. Deze Knipperlichtmeter bestaat uit twee vragenlijsten, één vragenlijst omtrent fysieke belasting en één over werkdruk. Respondenten scoren de items, in vorm van uitspraken, omtrent het werk, op een negenpuntenschaal. Hiervoor heeft elke respondent ongeveer 10 minuten nodig. De scores worden gegroepeerd per drie en visueel voorgesteld met Rood, Oranje en Groen. De verantwoordelijke van de verzorgende telt uiteindelijk de eindscore uit en knoopt hierover een gesprek aan met de verzorgende.

Het aantal keren Rood of Oranje bepaalt het actieplan ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. De opvolging van de problemen kunnen voor elke dienst verschillend zijn. Het instrument geeft op deze manier inzicht in de fysieke en psychische draagkracht van de verzorgenden. Op individueel niveau kan de Knipperlichtmeter leiden tot betere ondersteuning en coaching. Daarnaast kan zij dienen als diagnosemethode om de collectieve knelpunten te identificeren.

Het instrument was beschikbaar op 01/04/2008 en werd aan de totale werkgeversgroep (de 19 diensten) voorgesteld. De meerderheid maakte er ook gebruik van. Op die manier kwamen de knelpunten nog duidelijker in beeld.

De sensibiliseringscampagne liep gefaseerd gedurende het ganse jaar 2008. Hierbij werd rekening gehouden met alle hiërarchische niveau: van directie, over middenkader en stafmedewerkers tot de (oudere) werknemster bij de patiënt op de werkvloer.

Er werd een symposium georganiseerd voor directies, een vormingspakket uitgewerkt en inloopactiviteiten georganiseerd. De diensten zelf werden, bij de uitbouw van hun project en het opstellen van de toelageaanvraag ondersteund door het fonds voor bestaanszekerheid. In een sensibilisatiecampagne werden ruim 4.000 oudere werknemers uit 19 bedrijven bereikt. Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en –maatregelen gebeurde door

- (1) het organiseren van een studiedag voor directies van de diensten,
- (2) het uitgeven en verspreiden van infomateriaal inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid en specifiek een powerpointvoorstelling;
- (3) het organiseren van een (sectoraal) steunpunt. De sector zelf stelde één VTE vrijgestelde ter beschikking ter opvolging van het Ervaringsfonds. Deze persoon gaf

⁴ Aan de basis van de knipperlichtmeter ligt de WeWeWeter, een draagkrachtmeter ontwikkeld door Dewitte&Morel, en het Proxima-onderzoeksproject rond werken in de gezinszorg van 2006 en 2007.

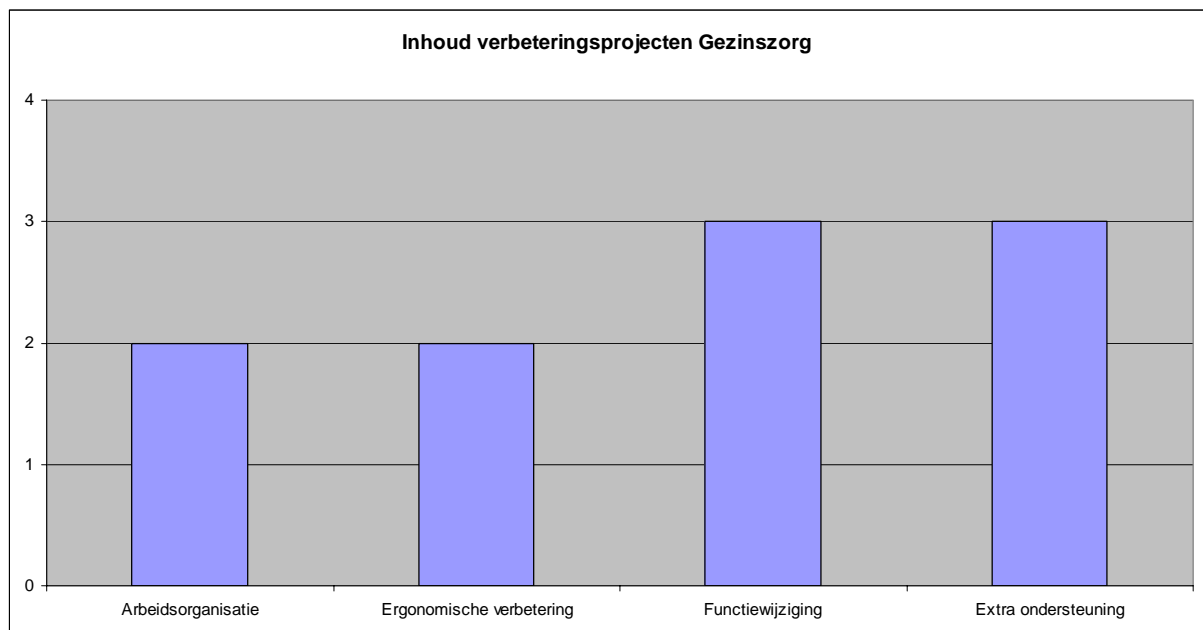
⁵ HIVA staat voor Hoger Instituut voor de arbeid van de Katholieke Universiteit Leuven.

⁶ DIOVA staat voor Directie Onderzoek Verbetering Arbeidsomstandigheden en bepaalt de minimumvereisten voor een geldig meet- of diagnose-instrument.

adressen van bedrijven met goede praktijken door en volgde de mogelijke Ervaringsfondsprojecten bij de werkgevers op de voet.

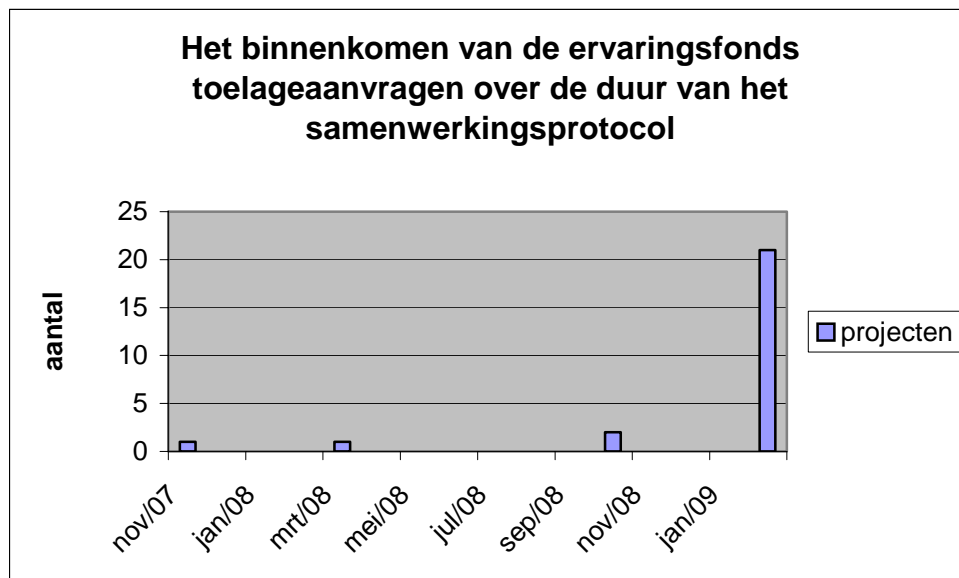
Zoals in elk samenwerkingsprotocol werd ook met de gezinszorg te halen doelstellingen overeengekomen, nl. 19 goedgekeurde toelage-aanvragen genereren in de 19 diensten die de PC 318.02 beslaat, waaronder minstens 8 verbeteringsprojecten. Het totaal aantal betrokken oudere werknemers van de goedgekeurde toelage-aanvragen moest slaan op 50 % van de oudere werknemers: 2.000. Dit betekent dus dat de gezinszorg 100% van zijn werkgevers moest overhalen om een Ervaringsfondstoelage-aanvraag in te dienen. Alle doelstellingen werden gehaald of overschreden. Van de 24 goedgekeurde toelageaanvragen uit de 19 verschillende diensten sloegen er tien op verbeterprojecten. De totale werknemersgroep was betrokken bij één of ander verbeterproject of op z'n minst bij de Knipperlichtmeter.

Hieronder een grafiek van het type verbeteringsprojecten voor de gezinszorg.



Op het einde van dit samenwerkingsprotocol wordt deze samenwerking zowel door het Ervaringsfonds als de sector als positief ervaren. Hoewel leidinggevend en verantwoordelijken oorspronkelijk vreesden voor extra werklast en het creëren van verwachtingen die achteraf niet in te lossen waren, ervoer de Ervaringsfonds-contactpersoon in de sector een positieve medewerking in de praktijk. Ook de verzorgenden bleken enthousiast: het kost hen weinig tijd om de Knipperlichtmeter in

te vullen, alle thema's worden aangehaald en de verzorgenden ervaren zich als gehoord. De Knipperlichtmeter toont zich in de praktijk dus als een nuttig instrument.



Uit bovenstaande grafiek maken we op dat quasi alle toelage-aanvragen in de laatste maand zijn toegekomen. De Vlaamse gezinszorg heeft het eerste jaar vooral benut aan voorbereidend werk: aanwerving van de VTE, inwerken in de materie, zoeken naar goede praktijken voor de sector, uitwerken van de strategie, maken van het communicatiematerieel en ... zelf de eerste ervaring opdoen met het ontwikkelen van een goed project binnen een eerste bedrijf. Eens deze ervaringen opgedaan en de overtuiging van de meerwaarde voor de sector, gaat de bal aan het rollen...

Deze ervaring is trouwens dezelfde als de Ervaringsfonds-ervaring: bij de opstart in 2004 noteerden we praktisch geen toelage-aanvragen, in 2005 waren er 41. 2009 noteerden we 314 aanvragen.

3. Het rapporteren en de externe evaluatie

Om bedrijven en burgers aan te zetten tot de aanpassing van de werkplek aan de ouder wordende werknemer informeert en sensibiliseert het Ervaringsfonds een verscheiden doelpubliek. Sinds 2004, zijn dan ook vele Ervaringsfondsprojecten op de werkvloer ontstaan. De Ervaringsfondsactiviteit wordt nauw opgevolgd door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en de politieke verantwoordelijken in het algemeen.

Naast het opmaken van een jaarverslag, worden regelmatig vragen beantwoord m.b.t. de problematiek. Deze vragen komen vanuit werknemers, werkgevers, instanties, onderzoek of het beleid komen. Degelijke antwoorden vergen, naargelang de database van de ervaringen aangroeit, steeds (al dan niet grondig) onderzoekwerk, waar niet steeds de nodige ingangen voor bestaan.

Jaarlijks worden parlementaire vragen beantwoord. De twee in 2009 beantwoorde parlementaire vragen betroffen de Ervaringsfonds regelgeving en de budgetten.

De externe evaluatie 2008-2009

In navolging van het verzoek van de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 1.639 van 29 april 2008) en de wens van de federale overheid om de acties van het Ervaringsfonds constant te verbeteren, heeft de administratie in 2008 een offerteaanvraag gelanceerd met de bedoeling een externe partner te kiezen om het Ervaringsfonds te evalueren. Deze evaluatie is in september 2008 begonnen en in september 2009 geëindigd. Die evaluatie werd toevertrouwd aan vzw "Cap-Sciences humaines". Vzw "Cap-Sciences humaines" en het Ervaringsfonds werden door de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen gehoord op 4 februari 2009 rond deze evaluatie. In het advies nr. 1.732 van de Nationale Arbeidsraad wordt melding gemaakt van deze hoorzitting waarin het externe evaluatieverslag in zijn geheel werd voorgesteld. Vandaar dat we, in dit verslag, niet meer uitgebreid ingaan op deze evaluatie. We geven een synthese van de belangrijkste punten.

Het Ervaringsfonds wordt beschouwd als een essentieel instrument om de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers te verhogen of om tegen te gaan dat de werknemer de werkplek vroegtijdig verlaat. Door de ondersteuning aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden levert ze een belangrijke bijdrage.

Vermeld wordt dat degelijk werk werd geleverd in het opzetten van structuren, procedures, contacten en netwerken met ondernemingen door een kwalitatief, uitstekend opgeleid en gemotiveerd Ervaringsfondsteam. De strategie om uit te gaan van rechtstreekse contacten met ondernemingen is geslaagd. De evaluatie benadrukt dan ook dit verder aan te moedigen.

Er wordt een zekere administratieve traagheid bij de afhandeling van de dossiers vastgesteld. Eens de projecten ingediend, meestal via een projectontwikkelaar, die rechtstreeks contact met de ondernemingen heeft, worden ze administratief afgehandeld door de dossierbeheerders. Doordat dossierbeheerders nadien (centraal) zorgen voor afhandeling, wordt het dossier "uit de praktijksfeer" gehaald. Ook de berekening van de toelage is te ingewikkeld.

Het merendeel van de werkgevers meent dat de regels voor de aanvaarding van een dossier onduidelijk zijn. Dit is te wijten aan een dubbelzinnige regelgeving, waarin geen duidelijke criteria om te beoordelen of een project al dan niet relevant is voorkomen. Er worden evenmin indicatoren gegeven.

Het Ervaringsfonds voert de betalingen uit op basis van bewijsstukken. De echtheid en de kwaliteit van de betoelagde projecten wordt niet gecontroleerd.

Ondanks dat de toelageaanvragen evenwichtig verdeeld zijn over grote, kleine en middelgrote ondernemingen, hebben KMO's het moeilijker om op het Ervaringsfonds beroep te doen. Grote ondernemingen vinden het formulier voor de toelageaanvraag vrij eenvoudig, terwijl vinden KMO's het te moeilijk vinden.

Er zou, in sommige gevallen, sprake zijn van "voordeeleffect"⁷.

Indien de sectoren die samenwerkingsprotocollen hebben gesloten, hun doelstellingen bereiken, zullen er in de toekomst nieuwe liquiditeitsproblemen zijn. Het Ervaringsfonds beschikt immers niet over een budget dat institutioneel wordt gegarandeerd, maar jaarlijks wordt beslist door de regering.

De wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de regelgeving inzake welzijn op het werk zijn onvoldoende bekend in het veld. Vanuit het Ervaringsfonds worden ondernemingen geïnformeerd over de totaliteit van de regelgeving, ook de niet-cumul regel. In theorie is het mogelijk dat door het Fonds gesubsidieerde projecten ook een andere toelage krijgen. Daar er echter geen overkoepelend controleorgaan is, kan er nu geen systematische controle uitgeoefend worden.

Ondanks de gecibleerde communicatie-inspanningen, blijft het Ervaringsfonds vrij onbekend bij het ruime publiek.

⁷ Met voordeeleffect bedoelen de onderzoekers dat de werkgever de maatregel sowieso genomen zou hebben - zelfs zonder de tegemoetkoming van het Fonds.

4. Een blik op de toekomst

De komende jaren zijn een uitdaging voor het Ervaringsfonds. Als instrument zal het Ervaringsfonds tegelijkertijd rekening moeten houden met de te verbeteren punten, zonder de opgebouwde geloofwaardigheid te verliezen. Aandachtspunten zullen wellicht zijn:

- 1 Regelgeving herzien: door criteria transparanter en sleutelbegrippen eenduidiger te maken. Het voordeeleffect moet in de mate van het mogelijke worden ingedijkt. De vraag kan gesteld worden of en hoe hier het concept van projectevaluatie ingelast moet worden, onderzoeken of het inbrengen van indicatoren meer duidelijkheid brengt. In ieder geval moet de toelage eenvoudiger worden voor eenieder.
- 2 Een aangepaste organisatie en vervolgens methodologie opzetten. De functies van projectontwikkelaar en dossierbeheerder zouden moeten herzien en alternatieven ernstig bestudeerd en overwogen worden. Wat met "project evaluatie"? Welke bevoegdheden hangen daar aan vast?... Wat is de beste manier om het voordeeleffect te verminderen?
- 3 In zowel regelgeving als organisatie en methodologie dient tegelijkertijd rekening gehouden te worden met de grootte van de bedrijven (in het bijzonder met de kmo's, en de micro-ondernemingen) en met de administratieve lasten. Het Ervaringsfonds wil gemakkelijk toegankelijk en aantrekkelijk voor kmo's zijn en blijven. Dit betekent ook dat de administratieve lasten t.o.v. de organisatie niet verhoogd mogen worden.
- 4 Mocht "adviesverlening over een leeftijdsbewust personeelsbeleid" de oplossing zijn, moeten middelen vrijgemaakt worden... Het Ervaringsfonds stuit immers sedert een paar jaren op budgettaire beperkingen die zijn activiteit sterk inperken.
- 5 De gevraagde communicatiestrategie, die een ruimere doelgroep zou moeten bereiken. Ook hier dienen extra middelen vrijgemaakt.

BIJLAGE :

Descriptieve synthetische fiche van aanvragen met positief advies

Ergonomische aanpassing / ontwikkeling van vaardigheden in een K.M.O.

Een onderneming die nieuwe en occasiewagens verkoopt, heeft enkele vestigingen overgenomen in 2007 en 2008. Er werken 33 personen, waarvan 12 45-plussers.

Deze recente uitbreiding heeft een weerslag op de bedienden. Vroeger werden mensen omkaderd en nauw gesuperviseerd. De nieuwe organisatie vraagt zijn werknemers om autonoom te werken, teneinde vertragingen in de "flux" van de taken te vermijden.

Een aantal 45-plus werknemers beheert de stijging van de werkhoeveelheid slecht. Om de werklast te ontlasten wordt een competentieoverdracht doorgevoerd. De oudere werknemers kunnen een deel van hun arbeidstijd aan het overbrengen van kennis aan collega's besteden (8u per maand, per werknemer gedurende 10 maanden: van januari tot oktober). Er zal een maandelijks evaluatie zijn.

Tegelijkertijd wordt een nieuwe informaticatoepassing in gebruik genomen. Opdat alle werknemers - inbegrepen de oudere- deze correct zouden kunnen gebruiken, zullen zij een opleiding volgen gedurende 8 dagen (gespreid over een jaar).

Mecaniciens en carrosseriebouwers krijgen nieuw materiaal, die bepaalde bezwarende handelingen zullen verminderen en verlichten. Deze investering betreft:

- Installatie van 2 nieuwe hydraulische hefbruggen -ingebouwd in de grond- ter vervanging van 2 huidige bruggen. Zij moeten de betrokken werknemer toelaten om gemakkelijker toegang te hebben. De huidige bruggen verhinderen het correct openen van de deuren en verplichten hen zich uit de wagen te verwijderen door zich te verwringen.
- Installatie van een nieuw meetapparaat. Het huidige apparaat zal verwijderd worden: de receptoren zijn zwaar, en de verplaatsing gebeurt manueel. Het nieuwe toestel zal lichter zijn en zal minder mechanische tussenkomsten vergen.
- Een nieuwe rembank en een nieuwe schokbrekersbank zullen geïnstalleerd worden teneinde de mechanische handelingen van de werknemers die ze gebruiken te verminderen.

Door dit project worden taken beter verdeeld via de overdracht van vaardigheden en know how en worden arbeidsomstandigheden fysiek lichter. Daardoor zullen de werknemers van 45 jaar en ouder langer aan het werk kunnen blijven.

Diagnostiek + ergonomische aanpassing in de grote ondernemingen

Een onderneming, gespecialiseerd in de fabricage van aluminium profielen, stelt 228 personen te werk. 41% is ouder dan 45 jaar. In deze sector wordt uiterst nauwkeurig gewerkt om de veiligheidsnormen na te leven. Gezien het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de streek, is het belangrijk om het oudere /competente personeel aan het werk te houden.

Twee arbeiders hebben rug- en schouderproblemen, die met de tijd verslechteren. Elke dag ontvangen ze 8 tot 10 cassettes, gevuld met profielen, die elk gemiddeld 600 tot 700 kg wegen. Deze arbeiders ledigen vervolgens deze cassettes door de profielen manueel op te tillen. Deze profielen wegen elk van 25 tot 50 kg. Deze beweging is bijzonder moeilijk omdat ze een draaibeweging impliceert van de romp en schouders. Eenmaal de profielen voorbij de opheffingsmachine zijn, moeten de arbeiders ze samen grijpen om terug te zetten in de cassette. Hierbij wordt opnieuw een draaibeweging van romp en armen uitgevoerd. Deze arbeiders worden er dus toe aangezet om samen en dagelijks (gemiddeld) 2 (handelingen) x 650 kg x 9 cassettes = 11.700 kg te heffen.

Teneinde de arbeidsomstandigheden voor deze arbeiders te verbeteren, heeft de onderneming een objectieve analyse uitgevoerd van de moeilijkheden die de werknemers ondervinden om uiteindelijk gepaste oplossingen aan te reiken. De conclusie van de « Déparis » resultaten is dat de aanleiding van de romp- en armbewegingen moet afgeschaft worden, aangezien deze bewegingen de oorzaak van het probleem vormen. Het te heffen gewicht is een factor die de situatie verergert.

Het bedrijf beslist over te gaan tot actie. Het project, met een duur van 4 tot 5 maanden, wordt in 3 etappes uitgesplitst:

- Na vergelijking met nieuwe installaties werd vastgesteld dat het mogelijk was om de draaibewegingen af te schaffen door 4 verstelbare tafels per werkpost op de hoogte van de werknemer te installeren. Dit zal de draaibeweging vermijden.
- In de volgende fase werden de twee betrokken werknemers opgeleid. Ze kregen een vorming in het juiste gebruik van de machine en veiligheid. Om hun rug en schouders te beschermen leren ze "de goede houding aannemen".
- Een eindevaluatie (4 maal 2u) had tot doel om de werkpost zo aangepast mogelijk te maken, via minieme wijzigingen die men zelf kon doorvoeren.

Doelstellingen zijn een zo adequaat mogelijk ergonomische aanpassing, teneinde lichamelijke slijtage die door de werkplaats wordt veroorzaakt, te stoppen. Door de draaibewegingen van romp en armen die aan de basis liggen van het probleem te elimineren, wordt gehoopt de 2 arbeiders die bij het project betrokken waren te behouden.

Ontwikkeling van vaardigheden in een grote onderneming

De archiefafdeling van een ziekenhuis werkt met mensen die manueel coderen, klasseren, dossiers inschrijven, enzovoort.

Recent heeft het departement wijzigingen ondergaan. De directie wenst een informaticasysteem te integreren om te beschikken over een elektronische databank met alle geïnventariseerde documenten.

Dit nieuwe systeem zal het werk minder zwaar maken en aan de werknemers 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 nooit een informaticaopleiding genoten en hebben geen enkele ervaring op dit gebied. Dit gebrek aan kennis is een belangrijke oorzaak van stress .

Derhalve heeft de directie besloten om deze werknemers een theoretische en praktische opleiding voor te stellen teneinde in staat te zijn om de onlangs geïnformatiseerde taken te verwezenlijken. Bovendien zal een coach de werknemers na de opleidingen begeleiden.

Dit project, met een duurtijd van één jaar, laat oudere werknemers toe mee te zijn met de technologische evolutie en zal de stress verminderen die gepaard gaat met de in gebruik name van nieuwe informatica tools in het beroep.

Functiewijziging in een KMO.

Een onderneming, een kleinhandel van verlichtingsapparaten voor winkels, stelt 2 bedienden te werk die aan een toenemende stress worden blootgesteld.

Een administratieve, commerciële bediende van 56 jaar heeft zijn werk in de loop der jaren zien toenemen ten gevolge van de uitbreiding van de onderneming. Zij heeft echter problemen met rug en bloeddruk. Tijdens haar afwezigheden -die voortvloeien uit haar gezondheidstoestand- worden de essentiële taken overgenomen door een andere persoon. Het gedane werk moet echter ondanks alles nagekeken worden. Hierdoor heeft deze oudere werknemer last van toenemende stress.

De tweede 49-jarige hoofdmagazijnier en standenbouwer wordt geconfronteerd met een stijgend aantal binnenkomende en uitgaande goederen in het magazijn. Ook hij heeft rugproblemen.

De gezondheidsproblemen van deze 2 werknemers hebben een vertraging van hun werk tot gevolg. Dit veroorzaakt opnieuw stress. Het project beoogt de werkdruk te verminderen via een overdracht van competenties naar andere collega's van de onderneming.

De administratieve bediende kreeg de gelegenheid om haar competenties met betrekking tot een aantal administratieve basistaken aan een andere bediende over te dragen.

De hoofdmagazijnier droeg vaardigheden aan een andere magazijnier overgedragen. Dit heeft hem toegelaten een gedeelte van het zware werk los te laten. Zo komt een gedeelte van de werktijd van de hoofdmagazijnier vrij en kan hij de interne logistieke dienst op punt stellen.

Deze transfers werden opgesplitst in verschillende fases en gespreid over een jaar. Deze fases werden telkens uitgevoerd gedurende een volledige week zodat de collega's die van de overdracht genoten een duidelijk beeld kregen van de verschillende stadia van de op te nemen verantwoordelijkheid.

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

Functiewijziging in een grote onderneming

Een onderhoudsdeskundige van 48 jaar met 8 jaar anciënniteit werkt deeltijds in een dagkliniek. Zij gebruikt een rolwagen voor het onderhoud van kamers, sanitaire voorzieningen, kantoren en zalen.

Zij heeft echter belangrijke gezondheidsproblemen. Zij wordt geplaagd door een repetitieve tendinitis aan de rechterarm ter hoogte van de elleboog en de pols. De arbeidsgeneesheer heeft de directie de raad gegeven haar van functie te doen veranderen vermits de gezondheidsproblemen verergeren en er geen enkele ergonomische oplossing is op het vlak van de bewegingen die alle dagen moeten uitgevoerd worden.

De belangrijkste moeilijkheid bij haar werk is het gebruik van een zeer zware boenmachine die moet getrokken worden en voortdurend trillingen in de armen veroorzaakt. De dienst HR en de verantwoordelijke van de onderhoudsploeg stellen voor om deze onderhoudsdeskundige, met haar akkoord, te verplaatsen naar een bediendenfunctie waar geen enkele repetitieve beweging nodig zal zijn.

Het programma voor de functiewijziging wordt gespreid over zes maanden :

- Vergadering tussen de dienst HR en de interne preventieadviseur voor een werkpostanalyse. Vervolgens advies van de arbeidsgeneesheer en de directie. Zoeken van een externe opleidingsoperator;
- onderhoud omtrent haar profiel en competenties;
- externe vorming met een externe opleidings- of informaticaoperator; 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 zou naar een onthaalfunctie moeten geleid worden,
- interne coaching om integratie van nieuwe materie na te gaan ;
- wekelijkse vergadering voor opvolging.

Dit project streeft ernaar om repetitieve bewegingen af te schaffen -draaien en trekken van de rechterarm van de bediende- teneinde geen situaties te provoceren die een repetitieve tendinitis uitlokken. Deze functiewijziging bevordert het langer aan het werk blijven in de onderneming.

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.