

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

ERVARINGSFONDS

JAARVERSLAG

2011

INLEIDING

Dit jaarverslag stelt de Ervaringsfonds activiteiten 2011 voor, het zevende werkingsjaar van het Ervaringsfonds. Het Ervaringsfonds is een begrotingsfonds, opgericht in het kielzog van de Lissabon agenda teneinde de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers te verhogen. De vergrijzing blijft één van de belangrijkste uitdagingen van de komende decennia. Wil Europa in 2020 succesvol zijn, moet de participatiegraad van de 20-64-jarigen van de huidige 69% naar ten minste 75% worden opgetrokken « onder meer door middel van een *grotere participatie van vrouwen en oudere werknemers* en door een betere integratie van migranten ». Naast prioriteiten en streefcijfers definieert Europa ook kerninitiatieven. In het kader van het kerninitiatief « een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen » nodigt Europa de lidstaten uit om o.a. *een beleid inzake actief ouder worden te bevorderen*.

In « Het nationaal hervormingsprogramma » en « Het stabiliteitsprogramma van België (2011-2014) » is de ambitie van de Belgische overheid om de werkgelegenheidsgraad blijvend op te trekken duidelijk. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid maakte onlangs haar jaarlijks verslag 2011 bekend. Daarin wordt in positieve zin ingegaan op het Ervaringsfondspionierswerk. Ook bij de opening van het Active Ageing Year voor België kreeg het Ervaringsfonds de gelegenheid opgedane ervaringen te delen met de aanwezige instanties. Het Ervaringsfonds is immers pionier op het vlak van arbeidsomgevings-initiatieven om oudere werknemers langer aan het werk te houden.

Dit jaarverslag heeft vier hoofdstukken.

In het eerste hoofdstuk « Achtergrond en juridische basis » hernemen we missie, team en organisatie. Een woordje uitleg over de juridische basis wordt toegevoegd, onderverdeeld naar « Initiatieven van werkgevers » en « De sectoren als hefboom ».

Het tweede hoofdstuk « Van Belgisch Staatsblad tot de werkplek van de oudere werknemer » beschrijft de nodige en geleverde inspanningen om de werkplek van de oudere werknemer te bereiken.

In het derde hoofdstuk « De toelageaanvragen van werkgevers » worden de in 2011 door de administratie behandelde toelageaanvragen voorgesteld, onderverdeeld naar degene die binnenkwamen, degene die geadviseerd werden en degene die uitbetaald werden.

Het vierde hoofdstuk behandelt de twee samenwerkingsprotocollen die in 2011 nog actief waren.

Achtergrond en juridische basis van het Ervaringsfonds¹.

Op 5 september 2001 werd **de wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers** gestemd. Met deze wet werd een *Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden* opgericht. Dit fonds, **het Ervaringsfonds**, had een eerste uitvoeringsbesluit, op **30 januari 2003**. In de **programmawet van 27 december 2004** werden de eerste aanpassingen doorgevoerd. Daar waar de wet van 5 september 2001 de minimumleeftijd voor oudere werknemers op 55 vastlegde, verlaagde de wetgever dit naar 45 jaar. Het was bovendien niet langer nodig een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten voor de indiening van een toelageaanvraag bij het Fonds.

In 2004 startte de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het Ervaringsfondsteam op. Dit team staat in voor de volledige cyclus van promotie tot en met de uitbetaling van de toelages. Door het **koninklijk besluit van 1 juli 2006** bleef het Ervaringsfonds de concrete projecten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsmogelijkheden financieel steunen, maar kon het ook financiële steun bieden voor het meten van de werkbaarheid of voor het gebruik maken van een diagnosemethode ter opsporing van de te verbeteren elementen in de werkomgeving. Dit uitvoeringsbesluit maakte het eveneens mogelijk om met de activiteitensectoren samen te werken via een samenwerkingsprotocol.

In 2008 en 2009 kreeg het Ervaringsfonds meer bevoegdheden in het verlengde van haar missie toevertrouwd. Een volledig en chronologisch overzicht hiervan vindt de lezer in bijlage. U vindt er ook de rapportering vanuit de RVA m.b.t. de uitgelopen premies overgang zwaar naar lichter werk.

Missie

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 sensibiliserings campagnes, via het actief meewerken aan de aanpassingen van de betreffende regelgeving.

Jaarlijks wordt deze missie –op basis van de toegekende middelen- omgezet in concrete

¹ We behandelen hier slechts de juridische basis bij de oorsprong van het Ervaringsfonds en zijn meest belangrijke evoluties. Alle overige wetgeving wordt elders behandeld. Voor een volledig en chronologisch overzicht verwijzen wij de lezer naar bijlage

doelstellingen. Deze doelstellingen slaan 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 toelagen t.o.v. de aanvrager.

Daarnaast werkt het Ervaringsfonds mee aan het opstellen van een steeds meer accurate en aangepaste regelgeving en zetelt ze ook in begeleidingscomités omtrent de arbeid en vergrijzings-problematiek. Uiteraard neemt ze eveneens deel aan colloquia en symposia hieromtrent, teneinde mee te evolueren met de maatschappij en materie.

Team

2011 is het zevende werkingsjaar van het Ervaringsfonds. Tussen september 2004 en februari 2005 werden de eerste leden van het Ervaringsfonds aangeworven. Om het stijgend aantal dossiers te verwerken kreeg de *administratieve – dossierbeheer poot* extra krachten toegewezen vanaf 2008. Door de uitbreiding van zijn oorspronkelijk 5,83 (in 2005) tot 10,62 FTE's in 2011 slaagt het Ervaringsfonds er in het aantal aanvragen, goedkeuringen, uitbetalingen (infra) en informatie-aanvragen te behandelen.

Organisatie

Teneinde haar missie naar best vermogen uit te oefenen, rekent het Ervaringsfonds op de ondersteuning en expertise die zich binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid bevindt. "werk" en "welzijn op het werk" staan er centraal.

Tot de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid behoren (naast 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 en de afdeling van de promotie van het welzijn op het werk. afdelingen waarmee het ervaringsfonds nauw contact heeft.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



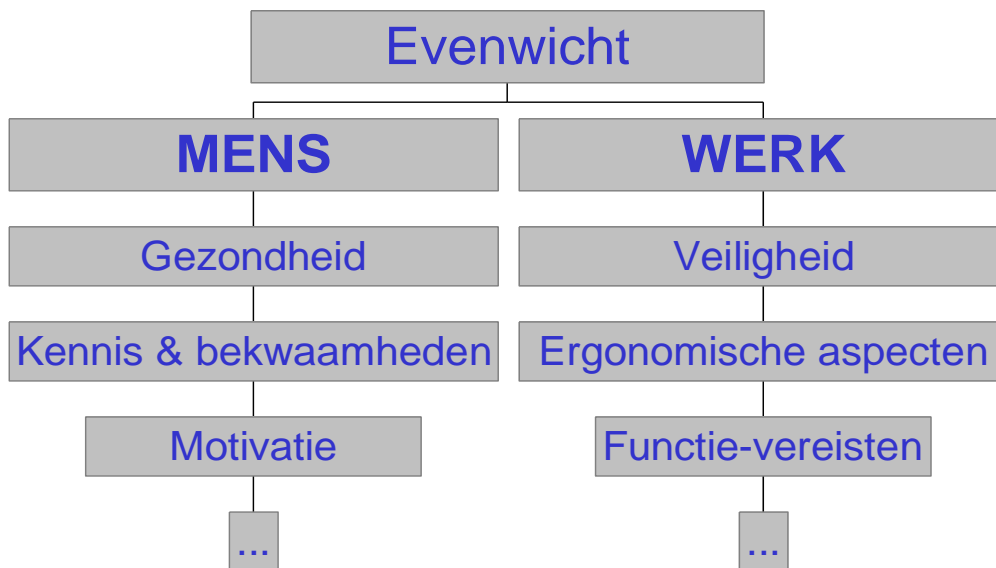
Een woordje uitleg bij de juridische basis

1 juli 2006 - Koninklijk besluit tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds,

De opdracht, die in bovenstaand Koninklijk besluit vervat ligt, wordt als volgt vertaald: *“de arbeidsomgeving dusdanig omvormen en aanpassen zodat oudere werknemers langer gemotiveerd aan de slag kunnen blijven”* .

“Werkbaarheid” is een sleutelbegrip in de Ervaringsfondsprojecten. “Werkbaarheid” staat voor het evenwicht tussen de werknemer (gezondheid, kennis en competenties, blijfintentie,...) enerzijds en de specificiteit van de werkomgeving anderzijds (veiligheid, functie-eisen, fysieke en psychosociale eisen).

Schematisch:



Het is van fundamenteel belang dat er een permanent evenwicht bewaard blijft tussen beide –steeds evoluerende- peilers gedurende de gehele loopbaan. De noden en mogelijkheden van de werknemers veranderen met de leeftijd, een veranderende gezinssituatie, de gezondheid enz... De markt is evenzeer in constante beweging en zal daarom in de eisen die ze stelt aan de werknemers ook veranderen. Langdurige tewerkstelling kan slechts mogelijk zijn als beide partners harmonieus evolueren.

Het uitvoeringsbesluit van 1 juli 2006 voorziet dat zowel werkgevers als sectoren binnen het toepassingsgebied van het Ervaringsfonds vallen.

A- Initiatieven van werkgevers

Initiatieven van werkgevers spelen een cruciale rol om de "werkbaarheid" van de (oudere) werknemers te verbeteren, te behouden of te herstellen –mocht dit evenwicht in de loop der tijd verstoord geraken-. Daartoe wordt een driefazen aanpak voorgesteld. Idealiter wordt in een project eerst de werkbaarheid gemeten (1), daarna de diagnose gesteld (2) om uiteindelijk de werkbaarheid te verbeteren (3).

Vooraleer daadwerkelijk over te stappen naar een concreet verbeteringsproject is het aangeraden de werksituatie in kaart te brengen. Daartoe kan de onderneming een meetinstrument voor werkbaarheid gebruiken. De FOD ontwikkelde zelf de VOW/QFT, *vragenlijst over werkbaarheid/ Questionnaire Facultés de Travail*, en stelt deze gratis ter beschikking van de werkgevers. Het staat de werkgever vrij een ander instrument te gebruiken. Het Ervaringsfonds betoelaagt immers het gebruik van de meetinstrumenten, die erkend werden door de commissie voor de goedkeuring van de instrumenten van het Ervaringsfonds. Het is dus raadzaam eerst de erkenning van een instrument als goedgekeurd meetinstrument aan te vragen (zoals bepaald in het koninklijk besluit van 1 juli 2006) alvorens deze te gebruiken in een Ervaringsfondsproject.

Ook voor de volgende fase kunnen werkgevers toelages krijgen. Het stellen van een diagnose legt de vinger op die aspecten uit de werkomgeving die de werkbaarheid schaden. Ook hier staan gratis methodes ter beschikking van de werkgevers, zoals de Déparis-methode². De afname van een diagnosemethode faciliteert de laatste kernfase: het verbeteren zelf.

Deze verbeterprojecten slaan op verbeteringen van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie van de oudere werknemer. Ze richten zich steeds op de verbetering van de werkbaarheid van de werknemers.

Om te kunnen genieten van een Ervaringsfondstoelage, dienen de werkgevers projecten degelijk beschreven en beargumenteerd te worden in een toelageaanvraag. Het project wordt immers beoordeeld op grond van de beschikbare informatie in de toelageaanvraag.

² Dépistage Participative des Risques.

B- De sectoren als hefboom

Iedere verandering gaat langs een mentaliteitswijziging, bewerkstelligd door een bewustwording. In de door het Ervaringsfonds gevoerde *sensibilisatie- en promotieacties* rond leeftijdsbewust personeelsbeleid, wordt het accent gelegd op concrete verbeteringen op de werkvloer. Het draait steeds om het verbeteren van de werkvloersituatie van de (oudere) werknemer.

Naast de werkgevers komen ook sectoren, in de vorm van Fondsen voor Bestaanszekerheid en paritaire vormingscentra in de vorm van VZW's, in aanmerking voor ondersteuning bij het Ervaringsfonds. Deze instanties kunnen, onder meer instaan voor deze sensibilisatie- en promotieacties.

Sectoren kunnen ook meetinstrumenten en diagnosemethoden ontwikkelen of sectorspecifiek maken. Dankzij haar kennis over de sectorspecifieke knelpunten en mogelijkheden zorgt de sectorsamenwerking voor een vlottere toegankelijkheid van een instrument of methode voor de werkgevers. Bedrijven kunnen dus aan de slag met een aangepaste tool.

Tenslotte kunnen sectoren ondersteund worden voor maatregelen die toelaten over te stappen van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig CAO 46 (overeengekomen in het Interprofessioneel akkoord 2005). De mogelijkheid werd voorzien dat oudere werknemers die van een regime van nachtploegenwerk overstappen op dagwerk, conform CAO 46 van de NAR, een geldelijke tussenkomst genieten volgens nader te bepalen modaliteiten.

Terwijl werkgevers een *toelageaanvraag* indienen via een aanvraagformulier, onderhandelen sectoren een *samenwerkingsprotocol*. In een protocol wordt na overleg, een overeenkomst getroffen met de *te bereiken doelstellingen*, de *middelen* die daartoe ingezet zullen worden en de *toelages* die verbonden worden aan de behaalde doelstellingen. Het uiteindelijk door de sector en de Minister ondertekende samenwerkingsprotocol is het resultaat van overleg.

Van Belgisch Staatsblad tot de werkplek van de oudere werknemer

De oudere werknemer en zijn arbeidssituatie bereiken is de uitdaging die het Ervaringsfonds aangaat. Volgens haar missie sensibiliseert ze de actoren op het terrein met de middelen die haar jaarlijks worden toegekend. Opzet is om veelvuldig contacten op het terrein te onderhouden en de bedrijven zo rechtstreeks mogelijk aan te spreken. Het Ervaringsfonds voelt zich gesterkt in deze aanpak door positieve resultaten en de aanmoedigingen door instanties zoals de Nationale Arbeidsraad³.

Ruchtbaarheid geven aan... via...

i. Grondig herwerkt promotiemateriaal en een toelageaanvraag formulier dat "dichter bij de werkvloer" staat

Van bij de start reeds ontwikkelde het Ervaringsfonds 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 publicaties⁴ van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze brochures werden in 2011 grondig herwerkt. Ze werden voorzien van een taalgebruik dat veel dichter bij de bedrijfswereld staat. Er werden ook concrete voorbeelden van wat wel en niet wordt betoelaagd toegevoegd. Ook de manier waarop de toelage wordt berekend, werd "anders uitgelegd", meer vanuit de optiek van de organisatie/het bedrijf. Kortom het werd een concrete vertaling van het koninklijk besluit naar de arbeidswereld toe.

Ook het formulier voor de toelageaanvraag kreeg een nieuw kleedje en werd in bovenstaande zin aangepast.

Naast het gestandaardiseerd materiaal worden ook presentaties, referentielijsten en praktische voorbeelden constant aan het doelpubliek aangepast en aangereikt. Dit, op maat gemaakte, materiaal wordt gebundeld in een "aan het doelpubliek aangepaste informatiemap" en gebruikt bij de presentaties en bedrijfsbezoeken. De kaften, kennismakingsfolders, brochures voor de bedrijven, referentielijsten, praktisch uitgewerkte voorbeelden en eventueel bijkomend materiaal worden telkens in beide landstalen aangemaakt en gebruikt. De kennismakingsfolder is eveneens in het Duits beschikbaar.

³ We verwijzen hierbij naar advies 1.732 van de NAR.

⁴ via telefoon (02 233 42 11), fax (02 233 42 36) en e-mail (publicaties@werk.belgie.be).

Sedert 2010 is de overstappremie bij de overstap naar lichter werk geïntroduceerd. Het Ervaringsfonds neemt het Infoblad-werknemers mee bij hun bedrijfsbezoeken, zodat deze –als het opportuun is- steeds op de werkplek kan achtergelaten worden. Deze overstappremie wordt beheerd en geregeld door de RVA (zie bijlage voor de resultaten).

Op de –eveneens- hernieuwde website www.ervaringsfonds.be vindt de bezoeker uitgebreide informatie. Hiermee wil het Ervaringsfonds een zo breed mogelijk publiek bereiken. Naast tekst en uitleg omtrent reglementering en werking voor de bedrijven, staan de toelageformulieren en concrete voorbeelden ter beschikking. Ook contactgegevens van de Ervaringsfonds medewerkers worden meegegeven.

ii. Aanmaak van en onderhouden van de gepaste netwerken en partners of intermediaire instanties

Sedert de start van het Ervaringsfonds worden partners (of intermediaire actoren) ingeschakeld op het veld. Deze instanties helpen mee om de informatie over het Ervaringsfonds door te geven aan het uiteindelijke doelpubliek: de organisaties waar oudere werknemers aan het werk zijn. Deze instanties beslaan een breed spectrum: werkgeversfederaties, werknemersorganisaties, arbeidsgeneesheren, partners binnen “de overheid”, enz... Intermediaire instanties zijn onder meer, opleidingsinstellingen en sociale secretariaten, consultants van FOREM in Wallonië, consultants 'diversiteit' in Vlaanderen, de provincies enz. Ze werken als het ware in het verlengde van het Ervaringsfonds die hen steeds bijstaat en volgt. Ze duwen mee aan de kar om degelijke Ervaringsprojecten te doen ontstaan. Naast deelname aan diverse netwerkevents (ook georganiseerd door universiteiten en onderzoeksinstituten die werken rond het thema), bracht het Ervaringsfonds ook een kleine honderdtal bezoeken aan deze partners in 2011.

iii. Sensibiliseren via de sectoren dank zij samenwerkingsprotocollen

Door met een sector samen te werken binnen een samenwerkingsprotocol, kan een meer “aan de sector” aangepaste strategie voor de vergrijzingproblematiek naar voren geschoven worden. De synergie tussen de terreinkennis van de sectorconsultanten en de expertise van het Ervaringsfonds leidt tot een grotere toegankelijkheid voor de bedrijven binnen die bepaalde sector. Zo kunnen op maat gemaakte voorbeelden en dossiers die meer op sectorleest geschoeid zijn. Het communiceren van dergelijke oplossingen naar de ondernemingen is in het verleden het meest doeltreffend gebleken.

Het opstellen van een samenwerkingsprotocol vloeit voort uit een intensief onderhandelingsproces van luisteren en adviseren. Een samenwerkingsprotocol houdt echter ook een resultaatsverbintenis in –in tegenstelling tot de meer vertrouwde werking

van een klassieke "toelage aanvraag". Beide partijen gaan een engagement aan om de overeengekomen doelstellingen te halen.

Bij het opstellen van een protocol worden in principe opeenvolgend:

1. De **beginsituatie** betreffende de vergrijzing binnen de sector beschreven, samen met de eventuele oorzaken van vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt;
2. De **inhoudelijke acties vastgelegd**: waar wil de sector, samen met het Ervaringsfonds aan sleutelen teneinde de bovenvermelde situatie te verbeteren?;
3. De **middelen** die de sector zal inzetten om bovenstaande acties uit te voeren;
4. De na te streven **doelstellingen** in termen van werkgevers- en aantal werknemersbereik (kwantitatief);
5. en tenslotte de verbonden **financiële steun**, navenant de behaalde doelstellingen.

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. Met de voeding (IPV) en de transport (SFTL) waren de contacten met het oog op een toekomstige samenwerking het intensiefst.

iv. het ontwikkelen van concrete projecten op het terrein

Intermediären, sectoren en de Ervaringsfondsmedewerkers zelf gaan actief op zoek naar en wekken interesse bij werkgevers 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 zitten en ideeën uit te wisselen omtrent het verbeteren en aanpassen van die werkomgeving ontstaan nieuwe Ervaringsfondsprojecten. Op grond van de algemene informatieverbreiding nemen bedrijven ook zelf het initiatief om toelageaanvragen in te dienen. Meestal wordt het indienen van een toelageaanvraag voorafgegaan door het bezoek van een Ervaringsfondsmedewerker, een tussenpersoon of een sectorconsulent.

Het Ervaringsfonds legde in 2011 dan ook tal van bezoeken af om de Ervaringsfonds boodschap te brengen. Deze bezoeken hebben wederzijdse kennismaking tot doel. Enerzijds dient de administratie het bedrijf, diens context en problematiek te leren kennen en anderzijds wordt het Ervaringsfonds en zijn mogelijkheden zo volledig mogelijk voorgesteld. De Ervaringsfondsmedewerker geeft meer informatie over het Ervaringsfonds en mogelijke projecten. Hij trekt de aandacht op de regelgeving (eventueel met behulp van een presentatie) en haalt concrete voorbeelden van reeds goedgekeurde Ervaringsfondsprojecten uit de sector aan (of, indien onbestaand, projecten uit gelijkaardige sectoren).

De Ervaringsfondsmedewerkers staan ter beschikking van alle bedrijven. Voor vragen kunnen die steeds bij hen terecht. Dit kan voor concrete vragen rond de uitbouw van een project of evenzeer voor vragen waarbij meer vulgariseerde informatie en uitleg nodig is over de soms complexe regelgeving en aanvaardingscriteria. Zo is het een gangbare praktijk dat bedrijven een eerste kladversie van hun toelageaanvraag opsturen aan een Ervaringsfondsmedewerker. Deze kan zo suggesties of opmerkingen geven en bijsturen alvorens de onderneming officieel indient.

Naast de uitleg rond regelgeving reikt het Ervaringsfonds ook zoveel mogelijk informatie over correcte instrumenten en methodieken aan. In dit kader geeft het Ervaringsfonds er de voorkeur aan om de VOW/QFT en de Déparis te promoten. Zodoende zetten de Ervaringsfondsmedewerkers bedrijven aan om het "ideale pad" (meten/diagnose maken en verbeteren) te bewandelen. Dank zij het gebruik van instrumenten, zoals de VOW/QFT en de Déparis, zijn werkgevers in staat om de behoeften van de werknemers structureel te identificeren, vooraleer een strategie kan uitgewerkt worden, om de werksituatie te verbeteren.

De Vragenlijst over Werkbaarheid (VOW/QFT)

Sedert 1 september 2009 staat de VOW / QFT (Vragenlijst over Werkbaarheid / Questionnaire Facultés de Travail) gratis ter beschikking onder de vorm van een vragenlijst. De vragenlijst is het resultaat van een reeks onderzoeken⁵ om het begrip *werkbaarheid* te doorgronden en daarbij een complete vragenlijst te ontwikkelen om dit concept te peilen. Ze werd door een wetenschappelijk team van de ULB gevalideerd⁶. De benchmarking waaruit de ingebouwde normen voortvloeien, wordt progressief uitgebreid. Die normen zijn nu gebaseerd op 3.700 bevragingen uit 2007, 2009 en 2011.

De VOW / QFT meet 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. Hij is beschikbaar in zowel het Nederlands als het Frans. 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. Ze laten meteen ook een eerste interpretatie van de verzamelde gegevens toe. Er is vooreerst de volledige vragenlijst (1) met de gebruiksaanwijzing (2) ervan. Bovendien kunnen ook een Excel bestand (3) en een gids voor elektronische verwerking (4) opgeladen worden. Deze bestanden helpen om de analyse van de ingevoerde gegevens automatisch uit te laten voeren. Tenslotte kan, aan de hand van een typerapport (5) een synthetisch overzicht van de analysesresultaten 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 en krijgen de ondernemingen een zicht op de werkbaarheid van de werkomgeving in de onderneming.

De SOBANE-strategie en de Déparis-gids als diagnose-instrument.

Ondanks dat, binnen ondernemingen mensen bewust zijn van beroepsrisico's en van de menselijke en economische impact, blijft het een uitdaging op de werkbaarheid effectief te verbeteren. Het is immers niet steeds duidelijk waar en hoe het beter kan. De SOBANE-strategie is een tool, kosteloos verspreid en ontwikkeld met steun van het

⁵ Deze onderzoeken werden gevoerd onder auspiciën van de Directie van het Onderzoek over de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DiOVA) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

⁶Hellemans, C., Piette, A. & Himpens, A. (2010). Le VOW / QFT. Un outil complet pour l'analyse des facultés de travail des travailleurs vieillissants. *Travail et Santé*, 26 (3), 23-30.

Europees Sociaal Fonds, die ondernemingen de mogelijkheid biedt probleemzones te diagnosticeren en tot eventuele oplossingen komen.

De Déparis methode staat voor een participatieve opsporing van de risico's op de werkvloer waarbij de medewerkers expliciet betrokken zijn. Deze methode is eenvoudig en economisch, zowel op vlak van tijd en middelen. Daarenboven stimuleert ze de ontwikkeling van een dynamisch plan voor risicobeheer en overlegcultuur in de onderneming. Tijdens een werknemersvergadering van twee uur worden problemen in de arbeidssituatie samen besproken en oplossingen voorgesteld. De verschillende rubrieken van de Déparis-gids laten toe de vergadering te leiden en het gesprek te begeleiden.

Meer informatie over deze diagnosemethode vindt men op de SOBANE website⁷. Hier vinden ondernemingen ook aangepaste versies van de Déparisgids, die ingaan op specifieke arbeidssituaties. Bij sommige grote ondernemingen zullen verschillende gidsen gebruikt kunnen worden. Zo kan een ziekenhuis de gids voor de gezondheidssector, maar ook bijvoorbeeld de gids voor de cafetaria of de schoonmaak gebruiken.

Een aanzet tot verbeteringen geven.

De volgende stap is onderzoeken hoe een concreet Ervaringsfondsproject binnen de gegeven context vorm kan krijgen. Potentiële bedrijfsprojecten worden besproken en geanalyseerd. Zoveel mogelijk voorstellen worden besproken, zodat een maximale langere tewerkstelling van 45-plussers in de gegeven situatie wordt bereikt. Op die manier begeleidt het Ervaringsfonds de bedrijven in hun zoektocht, gaande van de identificatie van de behoeften tot het opstellen van een actieplan. Dit alles binnen de mogelijkheden van het wettelijk kader⁸. Projecten blijven immers initiatieven van werkgevers, de uitvoering valt steeds onder hun verantwoordelijkheid.

Eens de gesprekspartner gekozen heeft welk project hij zal indienen, wordt de toelageaanvraag stapsgewijs overlopen en de administratieve noodwendigheden uitgelegd. De Ervaringsfondsmedewerker draagt er zorg voor dat de werkgever zijn project goed en accuraat omschrijft. Het bedrijf moet immers de huidige arbeidsomstandigheden en de gevolgen van het ouder worden voor de werknemer duidelijk maken (A) en vervolgens ook de "verbeterde situatie" of de (eventuele) oplossingen die voorgesteld worden (A') (b.v. werken rond ergonomie of functiewijzigingen...). Er kunnen ook cijfers en/of feiten aangehaald worden die het typische vergrijzingsprobleem van de oudere werknemer binnen het bedrijf duidelijk

⁷ www.sobane.be

⁸ koninklijk besluit van 1 juli 2006

maken. Over het algemeen gaat het hier om *tacit knowledge* van het bedrijf. Onbewust wordt dit ook gebruikt bij het maken van voorstellen (*het is zodanig evident*). De Ervaringsfondsmedewerker moet deze *tacit knowledge* boven tafel krijgen en (doen) uitdrukken.

De medewerker levert ook de juiste documentatie af: wat het bedrijf nodig heeft om zijn toelageaanvraag correct af te werken. In laatste instantie worden afspraken gemaakt voor het vervolg (b.v. draft van toelageaanvraag te verwachten tegen...)

In de weken na het bedrijfsbezoek volgt de medewerker de toelageaanvraag op. Hij beantwoordt de vragen van het bedrijf (welke kosten/investering al dan niet in aanmerking komen, de procedures van goedkeuring...). De medewerkers stelt zich op als begeleider, als hulp, als ondersteuning in de opstelling van een toelageaanvraag. Zo helpt het Ervaringsfonds het bedrijf met administratieve vragen. Uiteindelijk zal het bedrijf het in de toelageaanvraag beschreven project moeten uitvoeren. Het is belangrijk dat het beschreven project door het bedrijf gedragen wordt en geen dode letter blijft.

Het aantal contacten vergaderingen/ontmoetingen nodig om tot een degelijke toelageaanvraag te komen is afhankelijk van de situatie en wordt door de Ervaringsfondsmedewerker ingeschat. Soms volstaat een opvolging per telefoon en /of email om een correct ingevulde toelageaanvraag binnen te krijgen. Soms zijn meerdere bezoeken nodig. Niet alle bedrijven zijn identiek. Vooral KMO's verdienen meer aandacht en daarnaast zijn sommige verbeterprojecten complex. Uit de evaluatie van het ervaringsfonds bleek immers dat KMO's het toelageformulier als ingewikkeld ervaren, terwijl grotere ondernemingen het eenvoudig vinden. Sommige ondernemingen hebben meer hulp nodig om hun aanvraag in te dienen. In navolging van de aanbevelingen van de NAR⁹ investeert het Ervaringsfonds hier extra: het Ervaringsfondsteam biedt de nodige bijstand aan KMO's, zodat effectieve toegang van KMO's tot het Ervaringsfonds gegarandeerd blijft.

Het Ervaringsfonds legde in 2011 169 bezoeken af bij bedrijven. Er werden 98 Vlaamse bedrijven bezocht, 61 Waalse en 10 Brusselse. Ongeveer de helft van deze bezoeken monden uit in minstens één toelageaanvraag. Deze bezoeken waren tot op heden de rechtstreekse aanleiding voor 87 toelageaanvragen¹⁰.

⁹ We verwijzen opnieuw naar advies 1.732 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende het Ervaringsfonds.

¹⁰ Een bedrijf kan verschillende toelageaanvragen indienen.

i. Kwamen toe in 2011

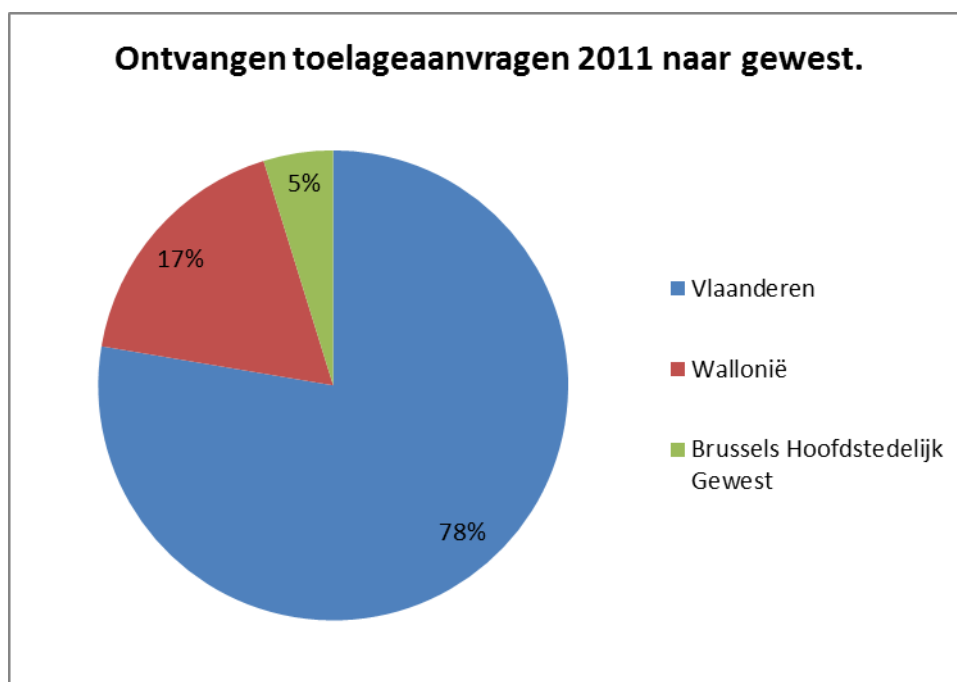
In 2011 ontving het Ervaringsfonds 188 verschillende toelageaanvragen: 144 toelageaanvragen minder t.o.v. 2010. Deze toelageaanvragen hadden betrekking op 2.454 oudere werknemers, daar waar de projecten uit 2010 betrekking hadden op 11.037 oudere werknemers. Dat er aanzienlijk minder toelageaanvragen gegenereerd werden kan verklaard worden vanuit de context waarin het Ervaringsfonds zich in 2011 bevond. Enerzijds waren de samenwerkingsprotocollen die actief met de materie waren bezig geweest, beëindigd. Deze samenwerkingsprotocollen zorgden voor een behoorlijk aandeel van de gegenereerde toelageaanvragen, soms tot bijna de helft (zie vorig jaarverslag 2010). In 2011 waren er twee protocollen lopende. Enerzijds was het protocol met de Eweta nog actief tot 30 september 2011. Dit was echter een kleiner protocol, met minder werkgevers en minder werknemers. Anderzijds was het protocol met de Bouwsector ook nog actief (tot 29 februari 2012). Deze sector is de grootst mogelijke qua cijfers (aantal werkgevers en aantal werknemers). De beoogde doelstellingen en dus de verwachtingen waren dan ook navenant. De uitwerking naar de overeengekomen doelstellingen in het protocol ontgoochelt. De impact op aantallen gegenereerde toelageaanvragen vanuit de Bouw is miniem. De beoogde doelstellingen zullen niet gehaald worden.

Naast actieve protocollen, werd in januari 2011 gestart met tientallen wachtende toelageaanvragen, overgeheveld vanuit de voorgaande jaren, gezien de jaarbudgetten voor vastleggingen uit die jaren telkens uitgeput waren. Dit was het geval in 2008, 2009 en 2010. Budgettair zat het Ervaringsfonds met dit "gecumuleerd probleem" letterlijk strop gezien de regering in lopende zaken geen wijzigingen aan de regelgeving aanbracht. Om geen verwachtingen te creëren die uiteindelijk niet ingelost konden worden, werden vanuit de operationele hoek van het Ervaringsfonds ook geen "extra stappen" ondernomen om méér publiciteit te maken. In het begin van het jaar werd het ontwikkelwerk passief verder gezet. Pas vanaf de tweede helft van het jaar werden opnieuw actieve stappen gezet. Op die manier werd het aantal ondernemingen dat we moesten ontgoochelen door de lange wachttijden gereduceerd.

Last but not least werd het Ervaringsfonds – toen reeds- geciteerd als een "te regionaliseren materie". In de bedrijfswereld (zeker bij kmo's) roepen dergelijke boodschappen vraagtekens op over de toekomst. Ze brengen zeker geen extra vertrouwen om daadwerkelijk een traject van meer dan een jaar in te gaan mét het Ervaringsfonds (het project wordt pas (en ten vroegste) na een jaar uitbetaald).

De daling in betrokken oudere werknemers is uiteraard het gevolg van het verminderd aantal toelageaanvragen, maar is ook gedeeltelijk te verklaren doordat er minder (grote) bedrijven meetinstrumenten en diagnosemethodes hebben doorgevoerd -in dergelijke acties kan men meteen grotere groepen werknemers betrekken.-

146 (78%) aanvragen kwamen uit Vlaanderen, 33 (18%) uit Wallonië en 9 (5%) uit Brussel.

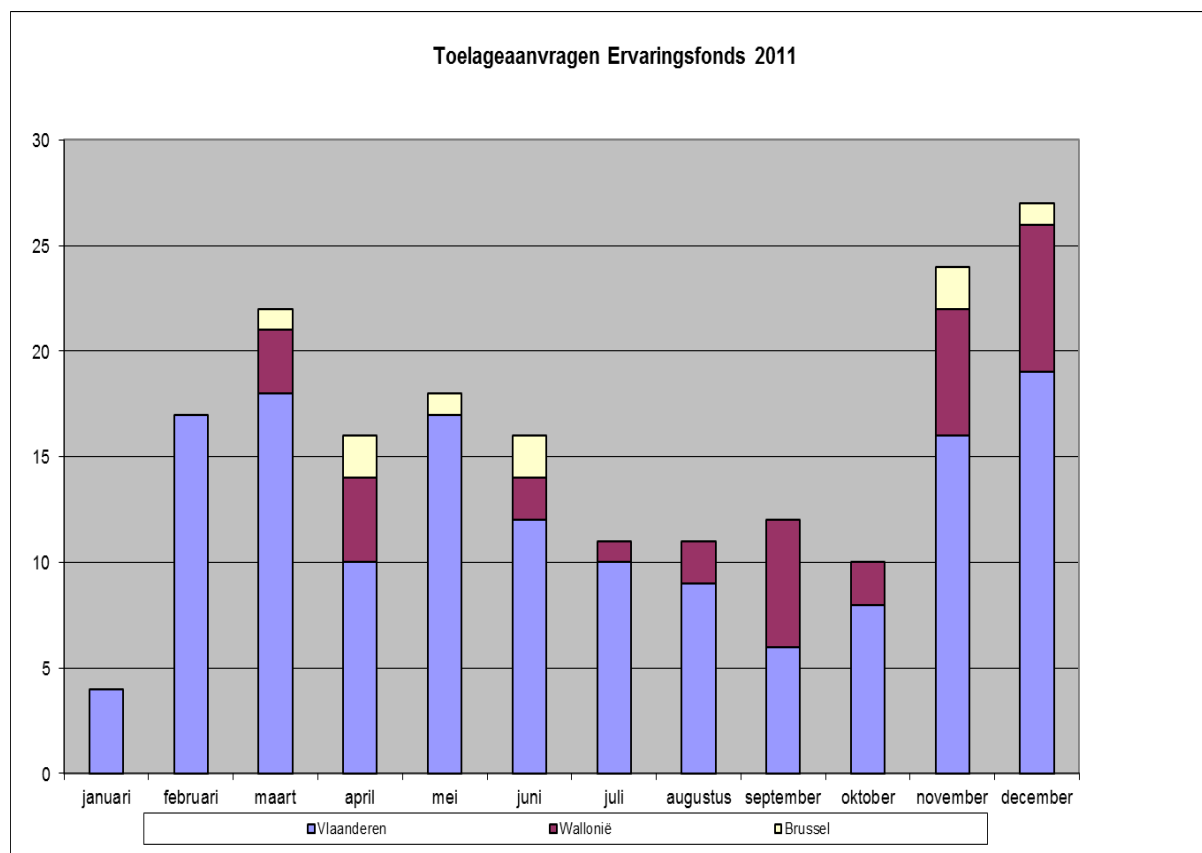


Vanuit Wallonië en Brussel komen de Ervaringsfondsprojecten moeilijker binnen: enerzijds is er de economische realiteit en anderzijds is er ook het bewijstzijnsniveau van de populatie. Vlaanderen werkt reeds langer rond het thema van de "vergrijzing" en heeft reeds diverse sensibiliseringscampagnes achter de rug. Tenslotte was 2011 zeer slecht gestart wat betreft bezetting voor Franstalig België: op 1 januari noteerde men slechts 0,5 FTE. Er werd beslist om het medewerkersteam langs Franstalige kant te versterken met twee nieuwe medewerkers die in de loop van 2011 werden aangeworven (start op 1 april en op 1 mei). Het aantal FTE's langs Franstalige kant (ontwikkeling) werd op die manier opgetrokken tot 1,75 voor 2011.

Na een fase van inwerking in de materie is dit team contacten beginnen leggen en de Ervaringsfondsboodschap beginnen uitdragen. Ze staan in voor de opvolging t/m de indiening van een Ervaringsfondstoelage aanvraag.

In onderstaande grafiek, die de evolutie van de binnengekomen toelageaanvragen naar regio weergeeft, kan men vaststellen dat -naar het einde van het jaar toe- het

aantal binnengekomen toelageaanvragen stijgt. Dit betekent dat hun aanpak vruchten afwerpt. Hopelijk zet deze trend zich in 2012 verder.



De toelageaanvragen 2011 kwamen uit diverse sectoren. Sectoren die proportioneel meer aanvragen binnen brachten zijn ofwel ooit verbonden geweest met een samenwerkingsprotocol (of zijn het nog), ofwel zijn het sectoren waarbij werkbaarheid en welzijn op het werk een duidelijk pijnpunt zijn. We halen hier de sectoren aan die de meeste Ervaringsfonds toelageaanvragen hebben binnengebracht:

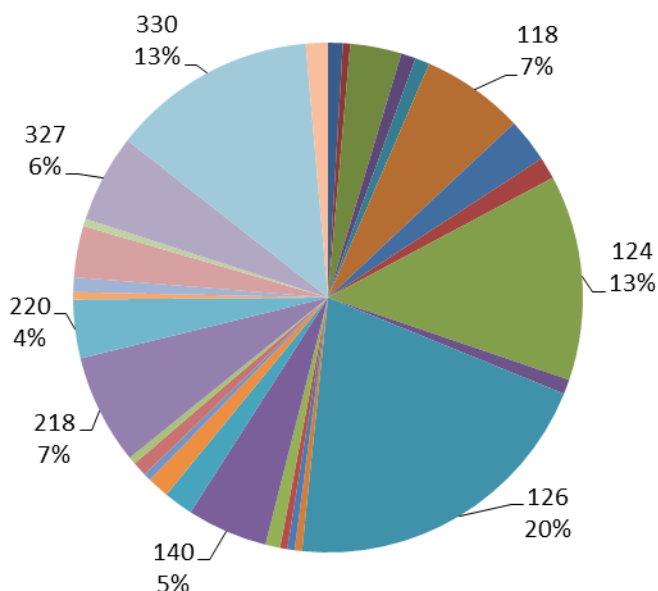
- **PC 126.** Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, een sector met nogal wat fysieke belasting voor de werknemers, vertegenwoordigt het grootste deel van de taart. Ondanks dat het samenwerkingsprotocol in 2010 teneinde liep, mogen we deze toelageaanvragen nog beschouwen als een uitvloeisel van deze vruchtbare samenwerking.
- **PC 124.** Paritair Comité voor het bouwbedrijf werkte in 2011 in het kader van een samenwerkingsprotocol met het Ervaringsfonds. Het is ook een sector waarin de fysieke belasting van de werknemers een veelvoorkomend probleem is.
- **PC 330.** Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten. Een sector uit de zorgeconomie, die een hoge gevoeligheid ontwikkeld heeft voor de vergrijzing. Ze wordt er zowel langs de *klantenkant* als langs de *personeelskant*

mee geconfronteerd. Het probleem is er als het ware het meest nijpend. Deze sector beseft maar al te goed wat "ouder worden" in een werkomgeving betekent en kan er ook rake oplossingen voor bedenken.

- **PC 218.** Het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden is het grootste paritair comité qua aantal leden. Logischerwijs zijn zij ook vaker vertegenwoordigd in Ervaringsfondsprojecten.
- **PC 118.** Paritair Comité voor de voedingsnijverheid. Een comité waarbij veel repetitief werk komt kijken en vanuit welke hoek steeds vaker contact wordt gezocht met het Ervaringsfonds.

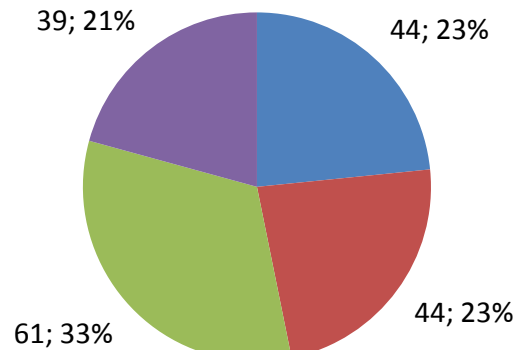
Aantal toelageaanvragen naar Paritair Comité.

■ 100 ■ 105 ■ 111 ■ 115 ■ 116 ■ 118 ■ 119 ■ 120 ■ 124 ■ 125 ■ 126 ■ 128 ■ 130 ■ 133 ■ 136
 ■ 140 ■ 145 ■ 149 ■ 180 ■ 209 ■ 214 ■ 218 ■ 220 ■ 226 ■ 302 ■ 319 ■ 325 ■ 327 ■ 330 ■ 331



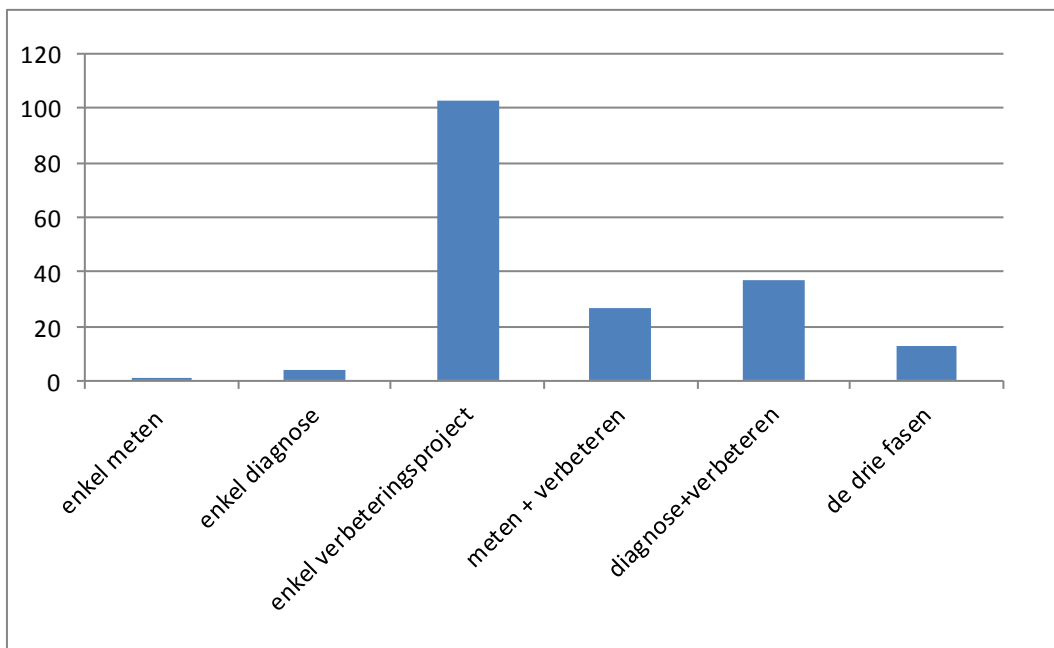
Als we de aanvragen opsplitsen naar het aantal werknemers dat bedrijven tewerkstellen (minder dan 20, tussen de 20 en de 50, tussen de 50 en de 200 of meer dan 200), komen we ongeveer op een gelijke verdeling uit.

Toelageaanvragen in naar grootte onderneming



Het "ideale pad" bewandelen:

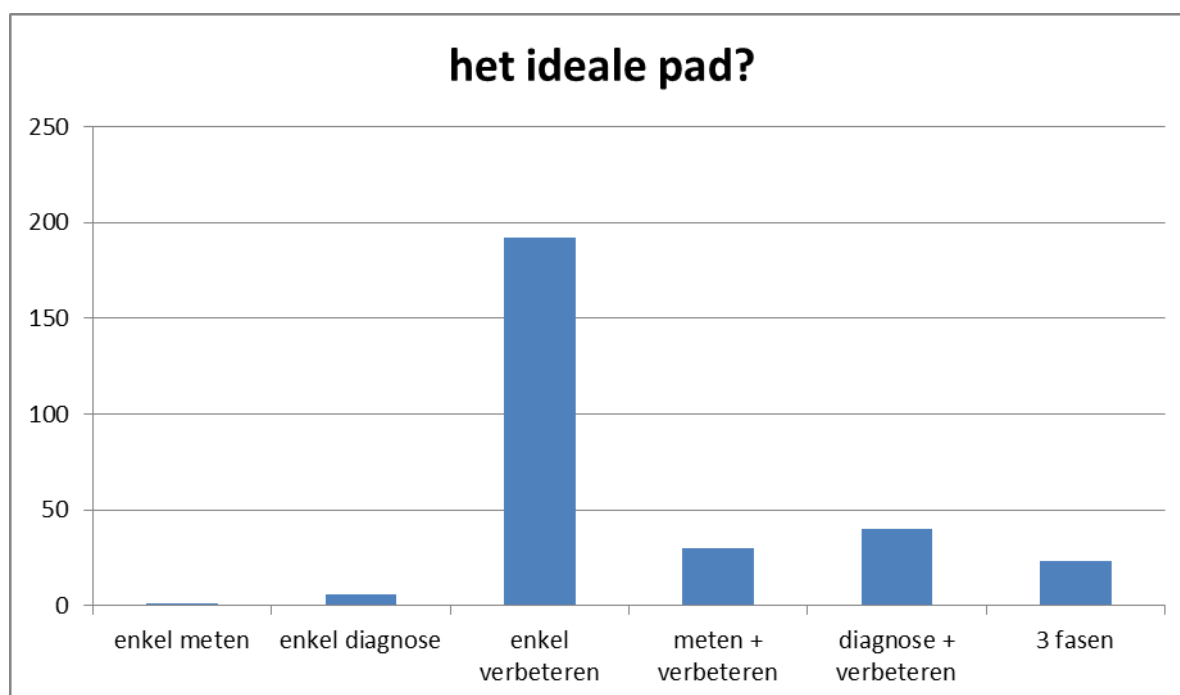
Daar een grondige analyse van de situatie tot een meer aangepaste en dikwijls tot een betere oplossing leidt, stelt het Ervaringsfonds voor om de verbeteringsprojecten te laten voorafgaan door een diagnose- en/of een meetinstrument. In welke mate wordt dit "ideale pad" bewandeld? We keken na hoe vaak er eerst werd gemeten, en/of een diagnose werd gesteld vooraleer tot een onderbouwd verbeteringsproject te komen. 13 projecten kozen er in 2011 voor om eerst te meten, vervolgens een diagnose te stellen en uiteindelijk te verbeteren. 37 projecten deden een meting van de werkbaarheid vooraleer te verbeteren. 27 projecten kozen ervoor om hun verbeteringsproject te laten voorafgaan door een diagnose. Één project omvatte enkel een meting van de werkbaarheid en vier projecten kozen ervoor om alleen een diagnose te stellen. 103 projecten gingen rechtstreeks over tot een verbetering. Hierdoor werden in totaal 41 meetinstrumenten afgenomen, 54 diagnosemethodes toegepast en 180 verbeteringsprojecten doorgevoerd.



ii. Werden door de minister goed- of afgekeurd (na advies van de administratie).

In 2011 werden 312 toelageaanvragen geadviseerd door de administratie¹¹. 292 toelagen werden toegekend en 20 aanvragen werden negatief geadviseerd. Deze 292 projecten slaan op 7.586 werknemers (8.048 in 2010), waardoor er gemiddeld 25,98 werknemers betrokken zijn bij een goedgekeurd project. De inhoud van de positief bevonden projecten liggen in dezelfde lijn als vorige jaren (zie vorige jaarverslagen).

De 292 **goedgekeurde toelageaanvragen** behelsden 285 verbeteringsprojecten, 54 aanvragen voor het gebruik van een meetinstrument en 68 toelageaanvragen betroffen het gebruik van een diagnosemethode. De projecten bestaan echter vaak uit meerdere deelprojecten. Bij 23 bedrijven werd zowel meetinstrument als diagnosemethode toegepast en een verbeteringsproject op poten gezet. 30 ondernemingen combineerden hun verbeteringsproject met een meetinstrument en 40 met een diagnosemethode. Zes maal werd enkel een diagnose gesteld, en één maal werd enkel de werkbaarheid aan de hand van een meetinstrument gepeild. 192 projecten voerden hun verbetering onmiddellijk door. Bij de toegekende toelagen, hebben de verbeteringsprojecten de overhand op de meetinstrumenten en de diagnosemethoden.



¹¹ In 2009 waren dat er 155, in 2010 320

We herhalen even de typologie die we ook in voorbije jaarverslagen gebruikten om dieper in te gaan op de verbeteringsprojecten.

Typologie van de verbeteringsprojecten.

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

De twee volgende types kunnen voortvloeien als acties uit een "leeftijdsbewust management" van de onderneming:

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

Wanneer we de verbeteringsprojecten bekijken aan de hand van deze typologie bekomen we volgende verdeling voor de 292 goedgekeurde projecten:

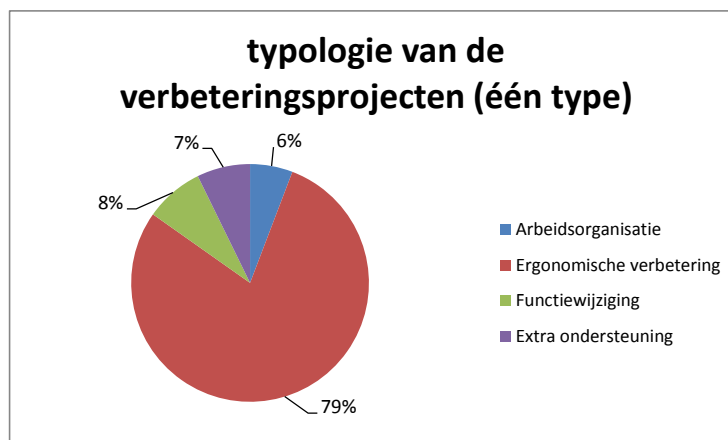
79% van de projecten slaan op *ergonomische aanpassingen*; (in 2009: 51 %; in 2010: 63%)

8% van de projecten slaan op een *functiewijziging*; (2010: 19%)

7% van de projecten slaan op een *vaardigheidsontwikkeling*; (2010: 10%)

6% van de projecten slaan op een *wijziging van de arbeidsorganisatie*. (2010: 8%)

Uit vergelijkbare cijfers met 2009 en 2010, merken we dat er sprake is "ergonomische aanpassingen" meer en meer aan belang toenemen.



We maken hier echter een kanttekening bij.

In de vorige onderverdeling wordt één toelageaanvraag/project geassocieerd met één (hoofd-)type (dit om de vergelijking met vorige jaren staande te houden). Dit is een arbitraire en eerder "administratieve" onderverdeling die de vergelijking met de vorige jaren doorstaat. In de werkelijkheid gebeurt het echter dat in één toelageaanvraag meerdere zaken verstrengeld zitten: naast de aankoop van een meer ergonomisch toestel kunnen ook opleidingen -om het nieuwe toestel te bedienen b.v.- aan bod komen. We hebben de 292 verbeteringsprojecten geanalyseerd en opnieuw gecatalogeerd volgens de diverse inhoudelijke aspecten die ze aanraakten (één project kan dus onder meerdere typologieën vallen). Als men al deze zaken turft, kan men stellen dat in de helft van de gevallen een puur ergonomische aankoop wordt beschreven. In 31% was het een ergonomische aankoop met opleidingen; 12% vermeldt competentieontwikkeling en 7% keren werd functiewijziging aangestipt.

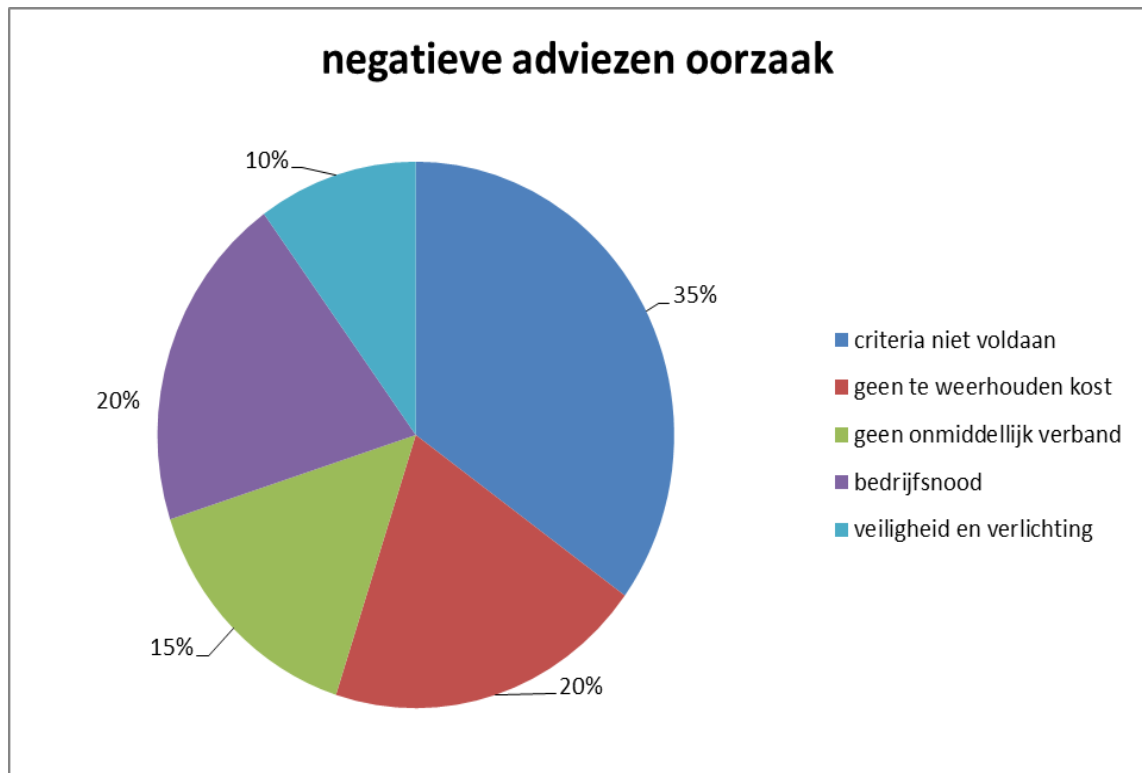
Kortom: het merendeel van de projecten behelst ergonomische aankopen al dan niet met *opleiding om* met deze nieuwe aankopen leren om te gaan. De minderheid van de toelage wordt aangewend voor competentie ontwikkeling of functiewijzigingen. In de

binnengekomen toelageaanvragen is er dus minder aandacht voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden die verder gaat dan de fysieke, ergonomische aspecten.



20 toelageaanvragen werden **negatief geadviseerd**. Ondanks de diverse inspanningen om de criteria van goedkeuring bekend te maken (via website en/of directe contacten al dan niet bij een bezoek), worden sommige aanvragen toch nog negatief geadviseerd. Zo voldeden 7 van de 20 aanvragen niet aan de toekenningsvoorwaarden: de onderneming bevond zich in staat van faillissement of was niet in orde met haar sociale zekerheidsbijdrage of de werknemers waren reeds betrokken in een project bij het ervaringsfonds in de voorbije 12 maanden. 4 van de 20 bedrijven baseerden zich op interne loon- en/of installatiekosten voor hun projectvoorstel; dit zijn kosten waar het Ervaringsfonds niet voor tussenkomt. 2 toelageaanvragen werden afgekeurd omdat ze erop gericht waren de veiligheid of de verlichting naar een adequaat niveau te verheffen; deze basiseisen van installatie van een correcte arbeidsplaats werden -tot nu toe- nog nooit betoelaagd door het Ervaringsfonds. Tenslotte werden er 3 aanvragen afgekeurd omdat het project geen onmiddellijk verband toonde met de arbeidssituatie van de oudere werknemer en 4

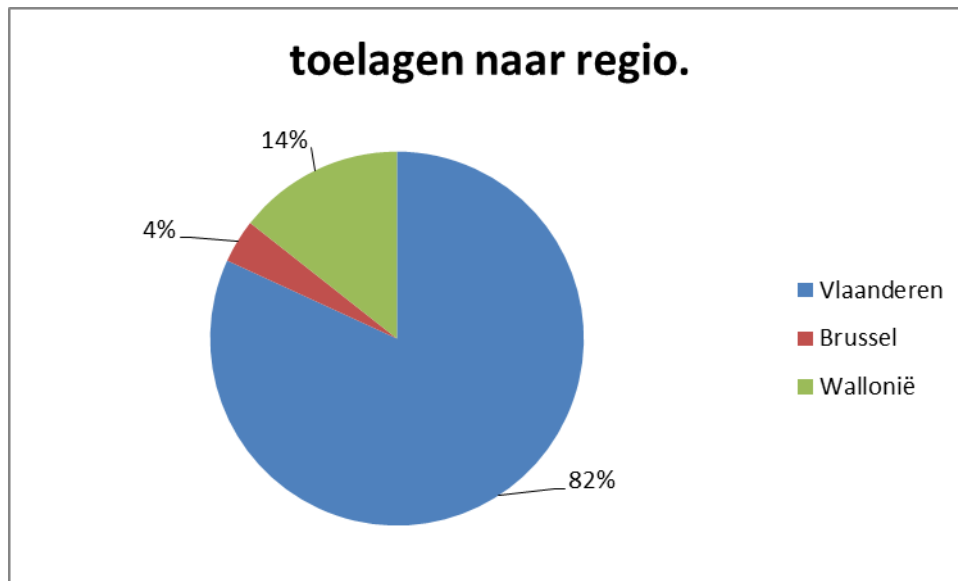
aanvragen werden negatief beoordeeld omdat ze ontstonden vanuit een globale bedrijfsnood (herstructurering edm...) en niet vanuit de (probleem-)situatie van de oudere werknemer.



De bezwaren : beslissing op basis van het advies van de Vaste Operationele Commissie.

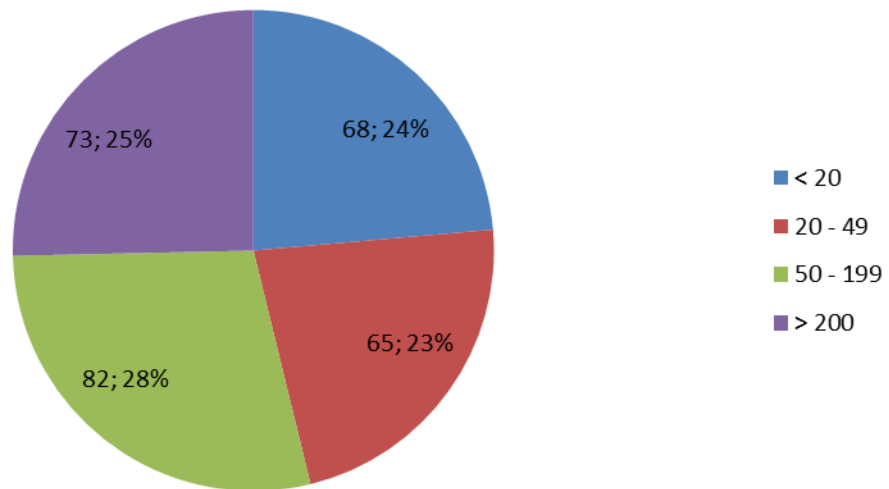
Indien de onderneming niet akkoord gaat met het advies, zoals het verstrekt werd door de administratie, kan zij hiertegen bezwaar aantekenen. De minister neemt dan een beslissing op basis van een advies van de Vaste Operationele Commissie opgericht binnen de Hoge Raad voor de Preventie en Bescherming op het Werk. In 2011 werden 7 dergelijke adviezen verstrekt. Deze werkgevers werden persoonlijk uitgenodigd om hun project voor te stellen aan de Vaste operationele commissie. Het advies van de administratie werd telkens bevestigd.

Wat betreft de regio's (zie volgende grafiek), verhouden de toegekende toelagen zich zoals het aantal inkomende aanvragen. 239 toelagen werden toegekend aan bedrijven gelokaliseerd in Vlaanderen, 42 toelagen werden gereserveerd voor bedrijven uit Wallonië en voor 11 bedrijven uit het Brussels hoofdstedelijk Gewest werd een toelage opzij gezet. Ervaringsfondsprojecten situeren zich "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, dikwijls in Brussel gesitueerd.



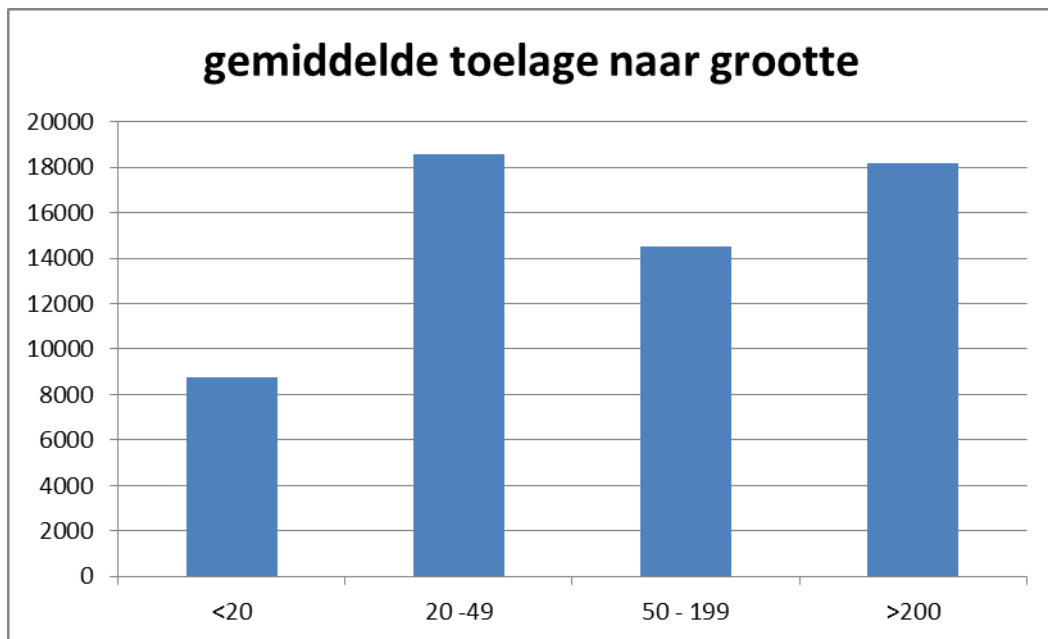
Ook de grootte van het bedrijf heeft weinig invloed op de toekenning. De toegekende toelagen vertonen gelijkaardige kenmerken als de binnengekomen toelageaanvragen, naar grootte van het bedrijf.

toelagen naar grootte onderneming

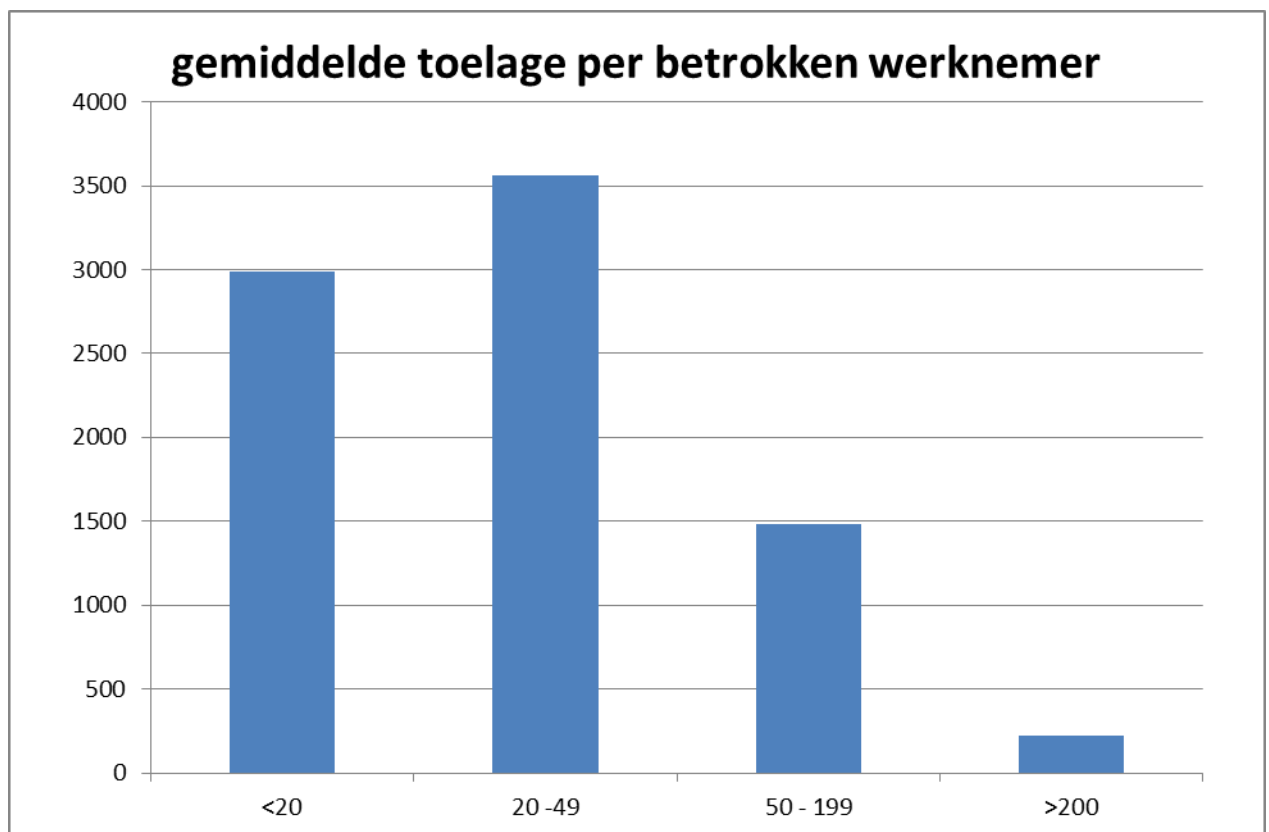


In 2011 bedroeg de gemiddeld toegekende toelage 14.952,00 (in 2010 was dit 14.716 euro), de kleinste toelage was 12,00 euro en de grootste 209.578,00 euro.

De gemiddelde toelage stijgt naarmate het aanvragende bedrijf meer werknemers tewerkstelt, met een kleine terugval voor de middelgrote bedrijven. De kleinste bedrijven krijgen gemiddeld 8.749 euro toelage. De bedrijven van 20 tot 49 werknemers ontvangen een gemiddelde toelage van 18.577,00 euro. Voor de iets grotere bedrijven, 50-199 werknemers, is de gemiddelde toelage 14.531,00 euro. De bedrijven van meer dan 200 werknemer worden gemiddeld 18.168 euro betaald. Dit kan verklaard worden vanuit de regelgeving; in de toelageberekening ligt het plafond immers hoger naargelang er meer werknemers in het project betrokken zijn. Daar grote bedrijven, door de band genomen met hun acties ook meer (oudere) werknemers bereiken; is hun plafondbedrag hoger en krijgen ze over het algemeen ook hogere toelages. Kleinere bedrijven krijgen kleinere toelagebedragen.



We berekenden ook de gemiddelde toelage per werknemer voor elke grootte van bedrijf. Dit schetst een ander beeld: de gemiddelde toelage per werknemer daalt naarmate de bedrijven groter worden. Ook dit is een gevolg van de regelgeving, die er vanuit gaat dat grotere bedrijven van schaalvoordelen kunnen genieten bij het opstarten van een Ervaringsfondsproject.



In vergelijking met 2010 noteren we, gemiddeld genomen, gelijkaardige toelagebedragen voor alle bedrijven en een gelijkaardige spreiding. De grafiek met "gemiddelde toelage per werknemer naar grootte van het bedrijf" toont een omgekeerde evenredigheid: hoe groter het bedrijf hoe kleiner de gemiddelde toelage, met een verstoring bij de bedrijven van 20-49 werknemers die de hoogste gemiddelde toelage per werknemer ontvingen.

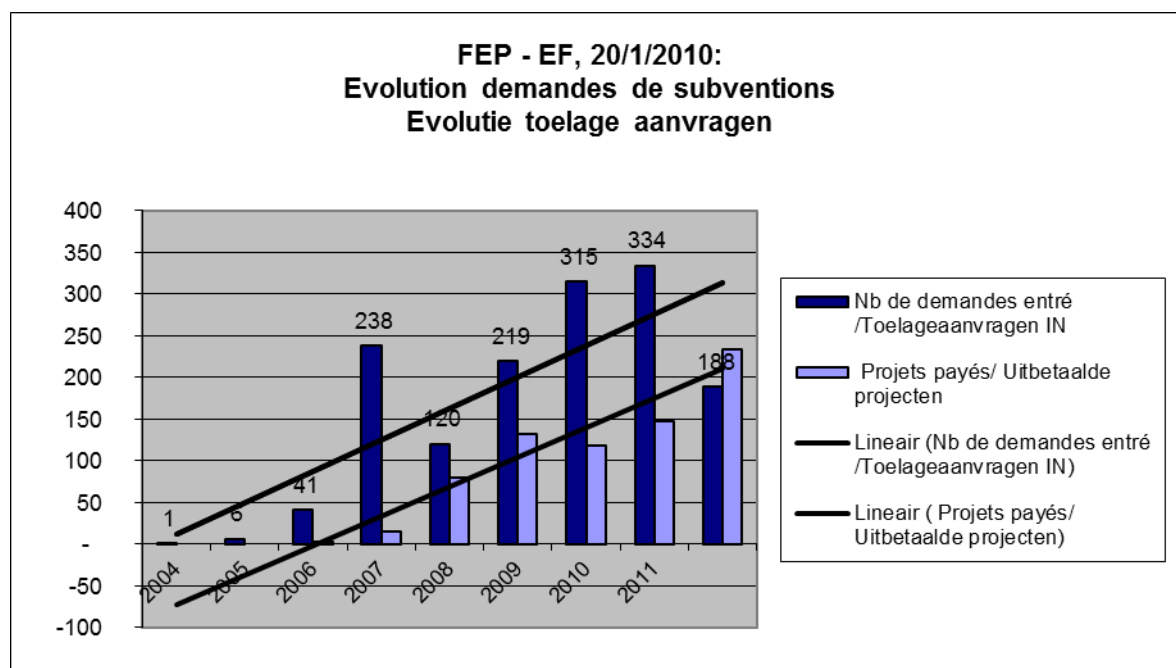
iii. Werden in 2011 uitbetaald

Nadat het Ervaringsfondsproject uitgevoerd is, kunnen bedrijven vragen om uitbetaling van hun toelage. In 2011 werden er 233 dossiers uitbetaald (135 in 2010). Dit vertegenwoordigt een totaal van 2.951.498,00 euro. De respectievelijke bedrijven brachten hiervoor de nodige bewijsstukken binnen. Deze werden geëvalueerd en de toelage werd uitbetaald door het Ervaringsfonds. Dit bedrag vertegenwoordigt een gemiddelde uitbetaalde toelage van 69% van de vastgelegde bedragen voor diezelfde dossiers. De ondernemingen leggen door de band genomen minder werkelijke kosten voor dan oorspronkelijk geraamd.

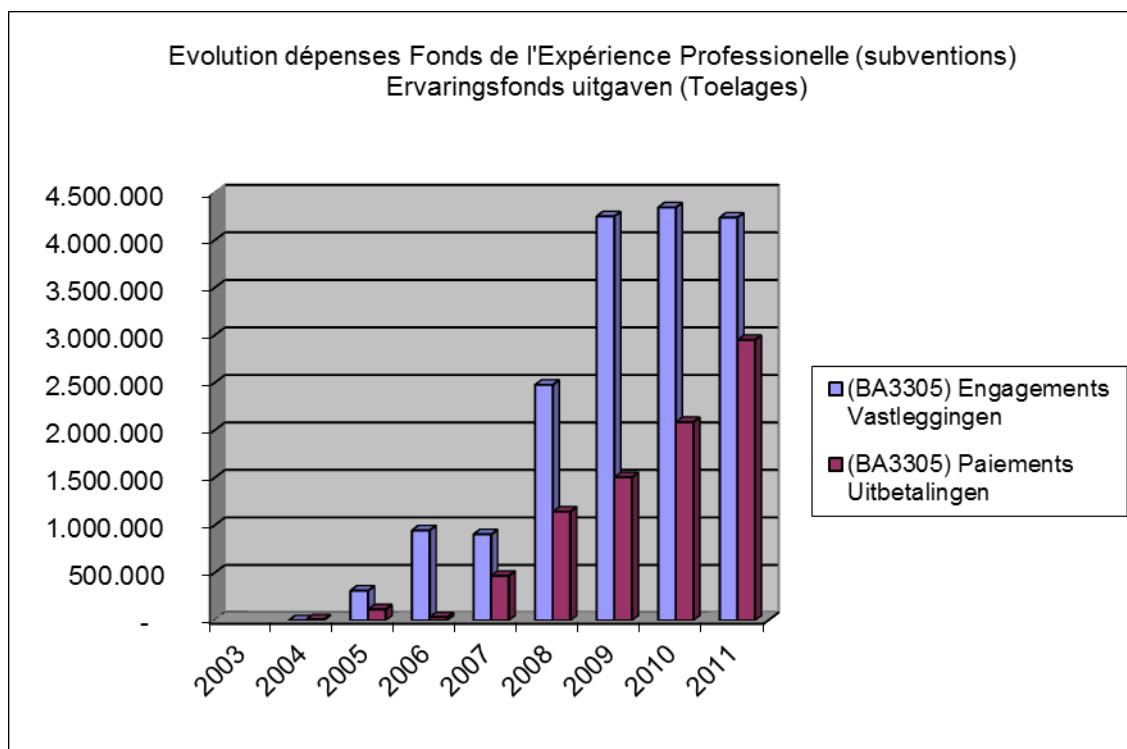
iv. Evolutie van de verhouding vastleggingen – uitbetalingen

Een Ervaringsfonds project moet eerst worden beschreven en ingediend, vooraleer er een goedkeuring van een bepaald toelagebedrag komt. Eens de minister deze bedragen heeft toegekend worden ze *vastgelegd* door de administratie.

Het project op de werkvloer duurt minstens één jaar (de werknemer moet minstens één jaar aan het werk blijven) , maar kan tot twee jaar duren. Pas als het volledige project is uitgevoerd, kan de werkgever zijn uitbetalingsaanvraag indienen. Deze wordt gecontroleerd; op grond van verificatie van de bewijsstukken, wordt een bedrag uitbetaald. Globaal gezien volgen de uitbetalingen twee jaar na de vastleggingen.



Vertaald naar begroting:



De Samenwerkingsprotocollen

Met de bouwnijverheid.

In 2009 ondertekenden de fondsen voor bestaanszekerheid van de bouwnijverheid en het Ervaringsfonds een samenwerkingsprotocol. De drie fondsen wensten het behoud van tewerkstelling en de verbetering van de arbeidsomstandigheden in hun werkdomein structureel te bevorderen. Zij hadden daarbij reeds actie ondernomen, zoals het opzetten van een sociaal sectoraal pensioenstelsel dat het *niet nemen van brugpensioen* beloont. Dit protocol liep aanvankelijk van 1 maart 2009 tot 28 februari 2011.

De karakteristieken van deze sector rechtvaardigen zeker een tussenkomst naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid. De kleine 50.000 45 plussers werken vaak in zware arbeidsomstandigheden. Deze werknemers vertegenwoordigen 30% van alle bouwvakkers. Zij dienen, net als hun jongere collega's, zware lasten handmatig te verplaatsen, belasten rug en ledematen met het vaak buigen en draaien van de romp en worden veelvuldig blootgesteld aan lichaamstrillingen. Deze lichaamstrillingen en het heffen en tillen van die zware (>10kg) lasten veroorzaken beroepsziekten die zich manifesteren op latere leeftijd en dwingen tot uitstroom in brugpensioen of uit de sector. Daarnaast stellen we vast dat de 45-plussers onder de bouwvakkers minder en vooral kortere opleidingen volgen. Dit kan één van de factoren zijn die de oudere bouwvakker aanzet tot vrijwillig vertrek, wetende dat dit vaakst gebeurt omdat hij zich niet gewaardeerd voelt.

Ondernemingen verwachten dan ook geconfronteerd te worden met een grotere uitstroom dan instroom, wat hun slagkracht vermindert. Dit is een sector met een veelvoud aan knelpuntberoepen. 75% van de oudere bouwvakkers werkt in typische KMO's (<50 werknemers), die intensieve en specifieke begeleiding nodig hebben.

Daarom ook werd in het sectorprotocol afgesproken dat het Ervaringsfonds zou gepromoot worden bij de ondernemingen via de adviseurs van de bouwnijverheid. Zij staan de bedrijven immers bij op hun werkterrein. Bij wijze van hulp naar de bouwbedrijven toe werd een sectorspecifieke toelageaanvraag ontwikkeld, eveneens online beschikbaar.

De bouwnijverheid tekende voor een ambitieus project. De te halen doeleinden bleken achteraf erg ambitieus (*1.297 goedgekeurde toelageaanvragen, waarvan 648 verbeteringsprojecten en 4763 oudere werknemers betrokken.*)

Eind februari 2011 waren deze doelstellingen niet behaald en werd een verlenging van het protocol toegekend vanwege economische omstandigheden. De reeds afgesloten protocollen hadden immers ook getoond dat er een zekere leertijd nodig is binnen de sector. Sectorprotocollen blijken nog al eens het productiefst te zijn in hun laatste jaar, en de verlenging van een protocol leverde in de voorgaande gevallen steeds positievere resultaten op. Het protocol werd verlengd tot 28 februari 2012. Eind 2011 was deze sector echter nog ver verwijderd van het halen van zijn objectieven. Ze zullen dan ook niet gehaald worden. De dossiers liggen bij de redactie van dit verslag nog ter onderzoek.

Met l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté, EWETA

In 2009 startte eveneens het samenwerkingsprotocol met het fonds voor bestaanszekerheid voor de beschutte en sociale werkplaatsen in Wallonië en Duitstalig België. Er werd een sensibilisatiecampagne op poten gezet die de ondernemingen zou aanzetten tot het voeren van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ook deze sector wordt immers geconfronteerd met een zeer specifieke pijnpunten.

Zo zorgen de handicaps voor een versnelde veroudering en is er een beperkte turn-over. De betrokken werknemers kunnen moeilijk geplaatst worden op andere werkposten door hun beperkingen. Toch dient tewerkstelling gegarandeerd te blijven: werk is immers een belangrijk onderdeel van sociale integratie -voor de persoon in kwestie, dikwijls de "enige plek" van sociale integratie). Werkstress en het hanteren van zware lasten zijn ook in deze sector prominent aanwezig. Verpakken is b.v. een veel voorkomende taak binnen deze omgeving. De risico's verbonden aan repetitieve bewegingen zijn dan ook niet uit de lucht gegrepen (ontstekingen,...). Het verbeteren van de werkplek is zeer belangrijk voor deze ondernemingen en de sociale partners.

De sector telde bij de start van het protocol een kleine 8400 werknemers. Het is het kleinste protocol dat tot nu toe werd afgesloten met het Ervaringsfonds. De doelstellingen werden ook hier in overleg overeengekomen. Deze sector zou 15 projecten, waarvan 12 met verbeteringsacties, opstarten waarbij 300 oudere werknemers betrokken zouden zijn

Een sensibilisatieactie werd op poten gezet, waarbij de ondernemingen het Ervaringsfonds, zijn instrumenten, zoals de Déparis, en goede praktijken leerden kennen.

Eind 2011 opteerde ook deze sector voor een verlenging van hun protocol. Deze korte verlenging van zes maanden zorgde ervoor dat de sector al haar doelstellingen kon

bereiken: 18 goedgekeurde projecten, waarvan 14 verbeteringsacties, hierbij werden 407 oudere werknemers betrokken.

Een blik op de toekomst

Voorstellen voor regelgeving aanpassingen werden vanuit de administratie aan de beleidscel overgemaakt, die er werk van maakt één en ander door te voeren. Vergrijzing blijft immers de uitdaging voor de komende decennia.

Brussel, juli 2012

BIJLAGE : Chronologisch overzicht van regelgeving

Hoofdstuk VII van de **wet van 5 september 2001** tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers richtte het Ervaringsfonds op.

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. Bovendien was het krachtens die programmawet niet langer nodig een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten voor de indiening van een toelageaanvraag bij het Fonds.

Voorgaande wetwijzigingen en de ervaringen uit het oorspronkelijk koninklijk besluit van 30 januari 2003 leidden tot het **koninklijk besluit van 1 juli 2006**. 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. Dit uitvoeringsbesluit maakt het eveneens mogelijk voor het Ervaringsfonds om op ruimere schaal met de activiteitensectoren samen te werken via een samenwerkingsprotocol.

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.

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.

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".

JAARGEMIDDELDE 2011

	Overstappremie 58j &+ 36m		Overstappremie 55-57j 24m		Overstappremie 50-54j 12m	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
50					1	
51					1	
52						1
53					1	
55			1	1		
56			2			
57			1			
58		1				
59		1				

