

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

ERVARINGSFONDS

JAARVERSLAG

2013

INLEIDING

Dit jaarverslag stelt de Ervaringsfonds activiteiten van 2013, het tiende werkingsjaar van het Ervaringsfonds, voor. In de loop van dit jaarverslag antwoorden we ook op de vragen uit het advies nr. 1.899 van de N.A.R.

Het jaarverslag telt acht hoofdstukken.

De eerste twee hoofdstukken hernemen de (ongewijzigde) juridische basiswerking en het fungerende uitvoeringsbesluit uit de vorige jaarverslagen. Het stuk rond de "operationele werking" werd aangepast, gezien het Ervaringsfonds geconfronteerd werd met een ernstige daling van effectieven in 2013.

Het derde hoofdstuk herneemt hoe het Ervaringsfonds het aanpakt om tot bij de werkplek van de oudere werknemer te geraken met de recente cijfers.

In het vierde hoofdstuk worden de concrete Ervaringsfondsprojecten op het terrein beschreven. In hoofdstuk vijf geven we de cijfers van 2013 weer.

Het zesde hoofdstuk belicht de samenwerking met de transportsector.

In het zevende hoofdstuk pogen we, na tien jaar werking een balans op te maken; om ons ten slotte -voor zover mogelijk- te richten in hoofdstuk acht op de toekomst.

I WAT VOORAFGING

Juridische basis van het Ervaringsfonds.

Op 5 september 2001 werd **de wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers** gestemd, waarin een *Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden* werd opgericht. Hoofdstuk VII van deze **wet** richtte het Ervaringsfonds op.

Het eerste uitvoeringsbesluit dateert van **30 januari 2003**.

De programmawet van 27 december 2004 verlaagde de leeftijd van de betrokken werknemers in een Ervaringsfonds project van 55 tot 45 jaar. Bovendien was het 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 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.

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".

Operationele werking: uitgaand van een missie

In 2004 startte de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het Ervaringsfondsteam op. 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 10,41 FTE's in 2012 slaagt het Ervaringsfonds er in het aantal aanvragen, goedkeuringen, uitbetalingen (infra) en informatie-aanvragen te behandelen. Dit team staat in voor de volledige cyclus van promotie tot en met de uitbetaling van de toelages. In 2013 daalde het aantal effectieven van 10,41 VTE's naar 8,78. De Nederlandstalige ontwikkelaar had het Ervaringsfonds midden 2012 verlaten. Pas in december 2013 kon een nieuwe geïntegreerd worden. Ook langs Franstalige kant verloor het ervaringsfonds zowel in dossierbeheers- als in ontwikkelingscompetenties. Deze onderbezetting werd begin 2014 hersteld.

Missie

Op grond van de regelgeving definieerde het team zijn missie als volgt:

"Het Ervaringsfonds wil een bijdrage leveren tot het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers in België, door de actoren uit de arbeidsmarkt aan te zetten tot het aanpassen en verbeteren van de

arbeidsmogelijkheden, arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie, via het verlenen van advies en toekennen van toelagen volgens de fungerende regelgeving, via het voeren van sensibilisatie-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 doelstellingen. Deze doelstellingen slaan op het sensibiliseren van de Belgische werk- en arbeidsomgeving rond de vergrijzingsproblematiek en op het promoten van de geldende regelgeving m.b.t. de toelagen. Anderzijds worden ook doelstellingen geformuleerd rond de te verstrekken adviezen over de ingediende projecten t.o.v. de Minister, en het correct afhandelen van de toegekende toelagen t.o.v. de aanvrager.

Het team doet ook voorstellen om tot een steeds meer accurate en aangepaste regelgeving te komen. Ten slotte zetelt ze ook in begeleidingscomités omtrent de arbeid en vergrijzingsproblematiek en neemt ze deel aan colloquia en symposia hieromtrent.

Organisatie

Het Ervaringsfonds is gesitueerd binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. 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, de afdeling Sociaal Overleg 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



II HUIDIGE WERKING

Een woordje uitleg bij het in 2013 fungerende uitvoeringsbesluit

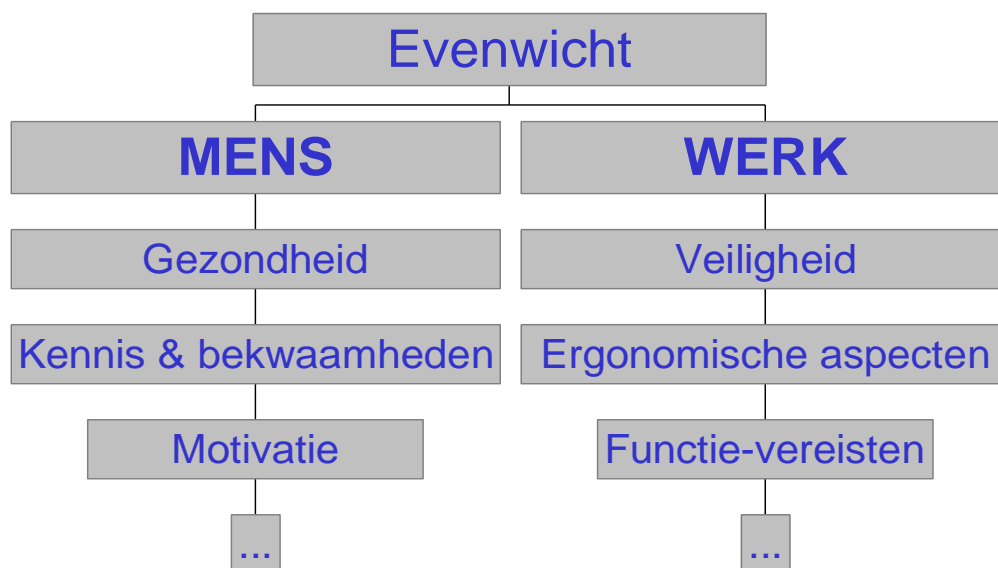
1 juli 2006 - Koninklijk besluit tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds,

De opdracht, die in bovenstaand Koninklijk besluit vervat ligt, is "de *arbeidsomgeving dusdanig omvormen en aanpassen zodat oudere werknemers langer gemotiveerd aan de slag kunnen blijven*".

Het is hiervoor 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.

"Werkbaarheid" is daarom 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, fysische en psychosociale eisen).

Schematisch:



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 Ervaringsfonds¹.

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 Déparismethode². En ook hier kunnen andere methodieken die goedgekeurd werden aangewend worden. 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 projecten degelijk beschreven en beargumenteerd te worden in een toelageaanvraag. Het project wordt immers beoordeeld op grond van de beschikbare informatie in de toelageaanvraag.

De werkgevers staan echter niet alleen voor deze opdracht. De werkgever kan worden bijgestaan door het Ervaringsfonds, en bij samenwerkingsprotocollen, eveneens door zijn sector.

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

¹ Het is raadzaam eerst de erkenning van een instrument als "goedgekeurd" aan te vragen (zoals bepaald in het koninklijk besluit van 1 juli 2006) alvorens deze te gebruiken in een Ervaringsfondsproject.

² Dépistage Participative des Risques.

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 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. Bij deze doelstellingen worden steeds concrete cijfers afgesproken omtrent het aantal te bereiken werkplekken en oudere werknemers. Het uiteindelijk door de sector en de Minister ondertekende samenwerkingsprotocol is het resultaat van overleg.

III VAN BELGISCH STAATSBLAD TOT DE WERKPLEK

De oudere werknemer in zijn arbeidssituatie bereiken is een hele uitdaging voor het Ervaringsfonds: ze sensibiliseert de actoren op de arbeidsmarkt met de middelen die haar jaarlijks worden toegekend. Het opzet is dubbel. Het gaat er enerzijds om bedrijven zo rechtstreeks mogelijk aan te spreken; anderzijds om specifieke contacten op het terrein te leren kennen en te onderhouden. Het Ervaringsfonds voelt zich gesterkt in deze aanpak door de resultaten en de aanmoedigingen door instanties zoals de Nationale Arbeidsraad³.

Hoe bereikt het Ervaringsfonds de werkplek van de oudere werknemer?

Degelijk promotiemateriaal en aangepaste toelageaanvragen

Van bij de start 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.

Naast het gestandaardiseerd materiaal worden ook presentaties, referentielijsten en praktische voorbeelden voortdurend 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.

De overstappremie, bij de overstap naar lichter werk werd in 2010 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. Bijlage 1 groepeert de data o.a. van 2013 van de R.V.A.

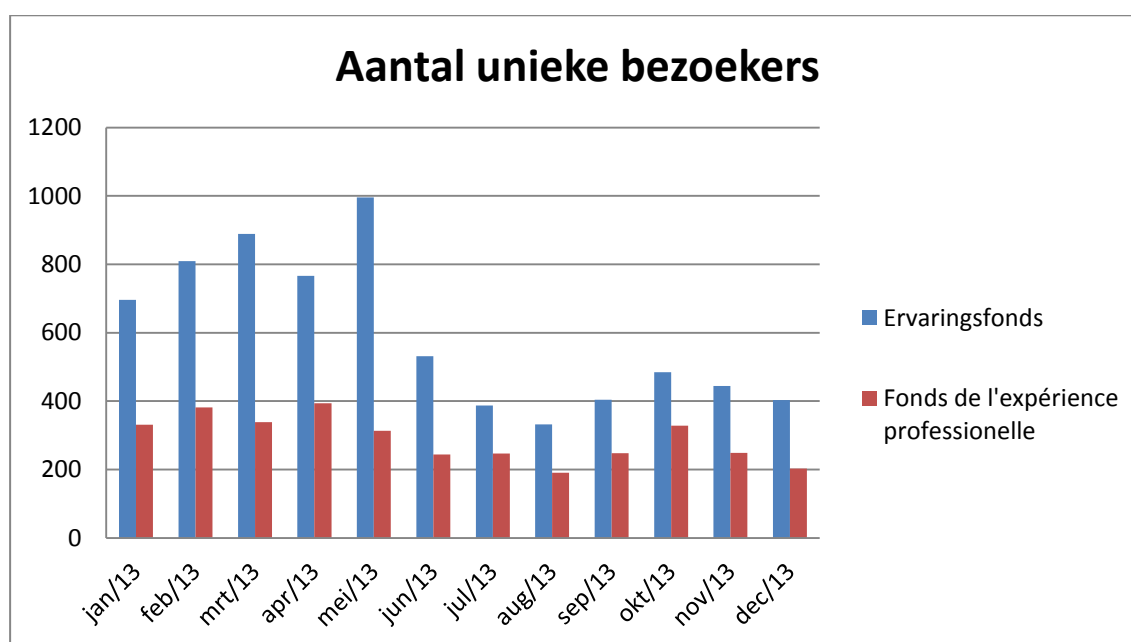
³ We verwijzen hierbij naar advies 1.732 en 1.793 van de NAR.

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

BIJLAGE 1

indienings maanden	mannen			Totaal mannen	vrouwen			Totaal vrouwen	totaal		
	overstap premie 50- 54 jaar	overstap premie 55-57 jaar	overstap premie 58 jaar		overstap premie 50-54 jaar	overstap premie 55-57 jaar	overstap premie 58 jaar		overstap premie 50-54 jaar	overstap premie 55-57 jaar	overstap premie 58 jaar
201201	2	3		5		1	1	2	2	4	1
201202	1	6	1	8		1	1	2	1	7	2
201203	1	4	1	6		1	1	2	1	5	2
201204		5		5		1	1	2	0	6	1
201205	3	3	1	7		1	1	2	3	4	2
201206						1	1	2	0	1	1
201207	2		4	6	1	1	1	3	3	1	5
201208			1	1		1		1	0	1	1
201209			1	1		1		1	0	1	1
201210			1	1		1		1	0	1	1
201212			2	2	4	2		6	4	2	2
201301	4	5	1	10	1	1		2	5	6	1
201302	1	1	1	3	1			1	2	1	1
201303	1	1	1	3	1			1	2	1	1
201304	1	1	1	3	1			1	2	1	1
201305	1	1	1	3	1			1	2	1	1
201306	3	1	1	5	1			1	4	1	1
201307	1	1	1	3	1			1	2	1	1
201308	1	1	1	3	1			1	2	1	1
201309	4	1	1	6					4	1	1
201310	1	1	1	3					1	1	1
201311	1	2	1	4					1	2	1
201312	4	1	1	6					4	1	1

Op de 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 toelageformulieren en concrete voorbeelden ter beschikking. Ook contactgegevens van de Ervaringsfonds medewerkers worden meegegeven. Deze website wordt frequent bezocht. In 2013 waren er 11.257 paginaweergaves van de Nederlandstalige versie (in 2012 : 9.118), en 4.987 weergaves van de Franstalige versies (2012: 3.992) . Het aantal unieke bezoekers toont een gelijkaardige verdeling naar regio. In totaal waren er 7.142 unieke bezoekers voor de Nederlandstalige website (2012: 5.508) en 3.469 unieke bezoekers voor de Franstalige website (2012: 2.743). Geïnteresseerden bezoeken meermaals de website eens ze de weg hebben gevonden. T.o.v. vorig jaar noteren we een stijging: we beschouwen dit het resultaat van tien jaar aanwezigheid op het terrein en (vooral!) van een nooit aflatende werking.

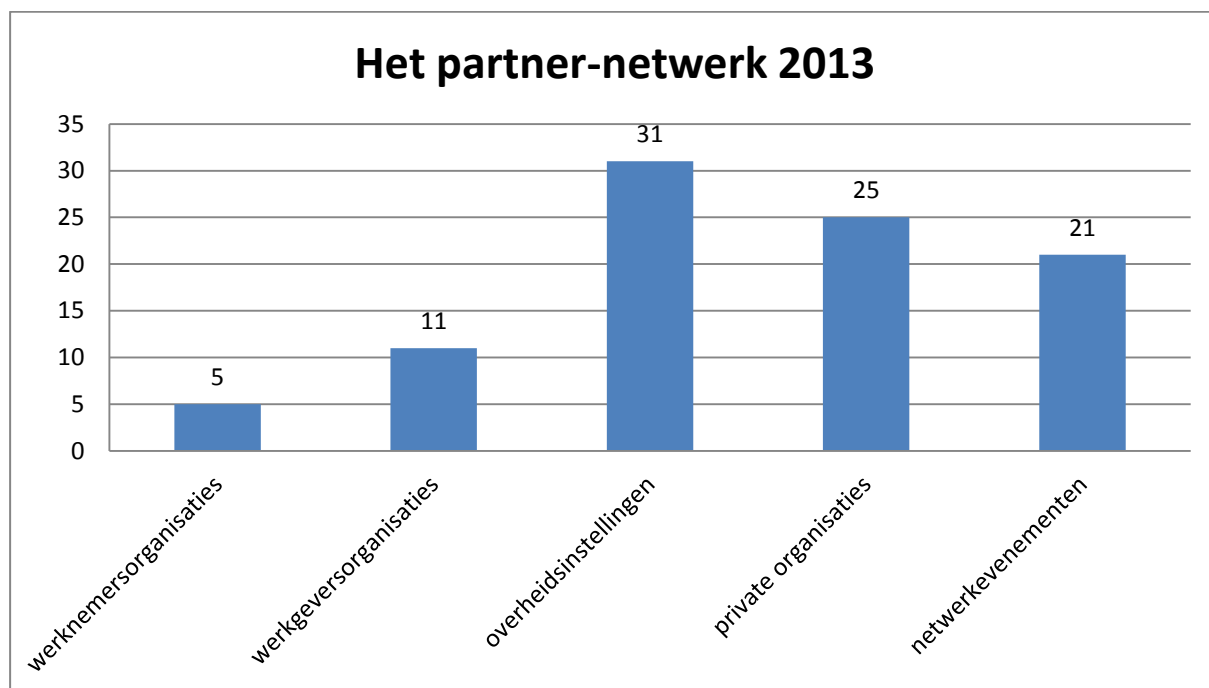


Via zijn netwerken, partners en/ of "intermediaire instanties"

Sedert de start van het Ervaringsfonds worden partners (of intermediaire actoren) ingeschakeld op het veld. Deze instanties helpen 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 (georganiseerd door universiteiten, onderzoeksinstituten en andere instanties die werken rond het thema), bracht het Ervaringsfonds ook 97 bezoeken aan deze partners in 2013.

Het Ervaringsfonds zoekt doelbewust "*betrouwbare partners*": instanties die in contact komen met het Ervaringsfonds-doelpubliek (bedrijven), en die het Ervaringsfonds er introduceren (deuren openen). Teneinde de juiste communicatie te verspreiden treedt het Ervaringsfonds vervolgens zelf op. Het is dan ook meestal de bedoeling een «win win» situatie te creëren vanuit hun eigen belangstelling (b.v. vormingscentra) of vanuit hun eigen maatschappelijke missie (Resoc-Serr, Jobkanaal).

U vindt de lijst van de partnerinstanties waarmee intensief contact was in bijlage 2 en een overzicht van de contacten in de volgende grafiek.



Via de sectoren dank zij samenwerkingsprotocollen

Door met een sector samen te werken, kan een meer aangepaste strategie voor de typische vergrijzingproblematiek van die sector toegepast worden. De synergie tussen de terreinkennis van de sectorconsulenten en de expertise van het Ervaringsfonds leidt dikwijls tot onmiddellijk toepasbare oplossingen van problemen die met vergrijzing binnen de sector gepaard gaan. Dit vertaalt zich in concrete tools, gemakkelijker te begrijpen door het werkveld. Daardoor is er ook grotere toegankelijkheid voor de bedrijven en organisaties van die sector. Op maat gemaakte voorbeelden en dossiers die meer op sectorleest geschoeid zijn spreken nu eenmaal meer tot de verbeelding dan algemene (wet)teksten.

Een samenwerkingsprotocol vloeit voort uit een intensief onderhandelingsproces. Het houdt ook een resultaatverbintenis in. De overeengekomen doelstellingen kunnen niet zonder engagement gehaald worden.

Bij het opstellen van een protocol worden in principe opeenvolgend beschreven:

1. De **beginsituatie** betreffende de vergrijzing, samen met de eventuele oorzaken van vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt;
2. De **inhoudelijke acties**: 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.

In 2013 maakte het Ervaringsfonds kennis met vertegenwoordigers van de sectoren uit de papier en kartonvervaardiging en de productie van gas en elektriciteit (PC 129 en 326).

IV DE CONCRETE PROJECTEN OP HET TERREIN

Partners, 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 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 Ervaringsfondsmedewerker, een tussenpersoon of een sectorconsulent.

Het Ervaringsfonds legde in 2013 tal van bedrijfsbezoeken af. Deze bezoeken hebben wederzijdse kennismaking tot doel. Door het bedrijf, diens context en problematiek beter te leren kennen kan het Ervaringsfonds diens mogelijkheden ook beter voorstellen. De Ervaringsfondsmedewerker geeft 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 gedetailleerde 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 blijven 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. Dankzij 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.

1 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 vragenlijst⁵. 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 welzijn 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, die ook een eerste interpretatie van de verzamelde gegevens toelaten. 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 analyseresultaten 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 werknemers in de onderneming.

2 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 om de werkbaarheid effectief te verbeteren. Het is immers niet steeds duidelijk waar en hoe het beter kan. De SOBANE-strategie is een kosteloze tool, die ondernemingen de mogelijkheid biedt probleemzones te diagnosticeren en tot eventuele oplossingen te 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 als 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 website⁶. 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.

⁵ Zie www.ervaringsfonds.be onder "Tools en goede praktijken". Klikken op VOW/QFT.

⁶ www.sobane.be

3 De verbeteringen.

Bij het bedrijfsbezoek worden potentiële bedrijfsprojecten besproken en geanalyseerd. Het Ervaringsfonds begeleidt de bedrijven in de zoektocht naar situaties die kunnen verbeterd worden: van de behoeften identificatie tot het opstellen van een actieplan. Dit alles binnen de mogelijkheden van het wettelijk kader⁷. De uitvoering van deze projecten is steeds de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Eens gekozen welk project zal ingediend worden, wordt de toelageaanvraag stapsgewijs overlopen en de administratieve noodwendigheden uitgelegd. De Ervaringsfondsmedewerker zorgt er voor dat de werkgever zijn project accuraat omschrijft. Het bedrijf moet immers de huidige arbeidsomstandigheden en de gevolgen van het ouder worden voor de werknemer duidelijk maken en vervolgens ook de "verbeterde situatie" of de (eventuele) oplossingen die voorgesteld worden (b.v. werken rond ergonomie of functiewijzigingen...). Er kunnen ook cijfers en/of feiten aangehaald worden die het typische verzorgingsprobleem van de oudere werknemer binnen het bedrijf duidelijk 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 documentatie aan die het bedrijf nodig heeft om zijn toelageaanvraag correct af te werken. In laatste instantie worden afspraken gemaakt voor het vervolg (b.v. ontwerpversie 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 medewerker 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 voert het bedrijf het in de toelageaanvraag beschreven project uit. Het is dan ook belangrijk dat het beschreven project door het bedrijf gedragen wordt en geen dode letter blijft.

Het aantal contacten, vergaderingen of 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. Sommige verbeterprojecten zijn complex en nogal wat KMO's verdienen meer aandacht. Uit de evaluatie van het Ervaringsfonds bleek 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 NAR⁸ 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 kwam in 2013 met 240 bedrijven tot een rechtstreeks contact, zij het via bedrijfsbezoek of via telefoon. Er werden 100 Nederlandstalige en 140 Franstalige bedrijven bezocht. Deze bezoeken waren tot op heden de rechtstreekse aanleiding voor 88 toelageaanvragen.

⁷ koninklijk besluit van 1 juli 2006

⁸ We verwijzen opnieuw naar advies 1.732 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende het Ervaringsfonds.

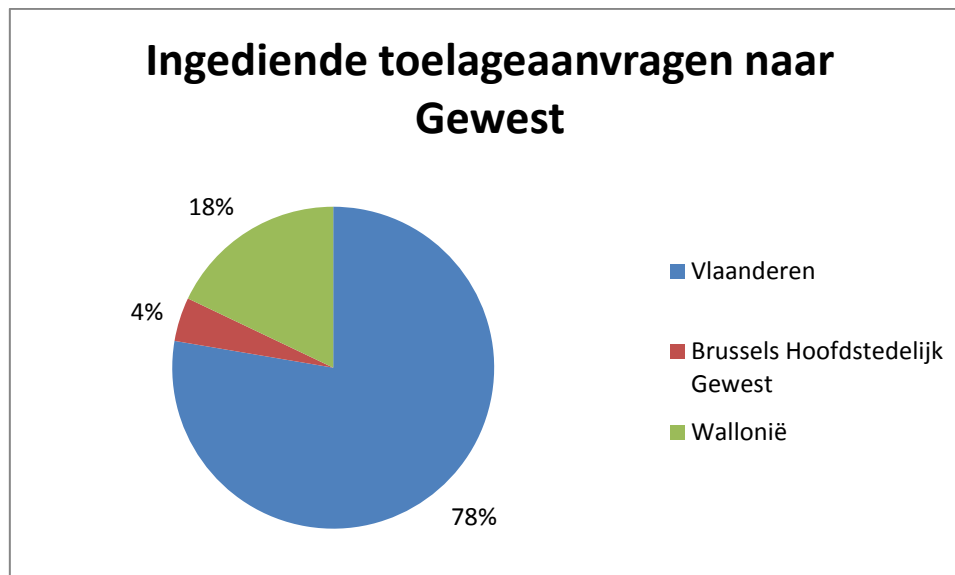
V CIJFERS TOELAGEAANVRAGEN VAN WERKGEVERS

i. Kwamen toe in 2013

In 2013 ontving het Ervaringsfonds 385 verschillende toelageaanvragen: 137 meer dan vorig jaar (248 in 2012). Deze toelageaanvragen hadden betrekking op 9.202 oudere werknemers, daar waar dit in 2012 nog 4.427 werknemers waren; een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2012.

299 aanvragen kwamen uit Vlaanderen, 69 uit Wallonië en 17 uit Brussel. Vanuit Wallonië en Brussel komen de Ervaringsfondsprojecten moeilijker binnen: zowel economische realiteit als bewustzijnsniveau rond "langer werken" is er verschillend. Vlaanderen werkt reeds langer rond het thema van de "vergrijzing" en heeft diverse sensibiliseringscampagnes achter de rug.

De impact op aantallen gegenereerde toelageaanvragen vanuit de protocollen was in 2013 zeer groot: het protocol met de transportsector ving aan op 30 september 2012 en kwam op volle kruissnelheid in 2013. 161 van de 385 aanvragen waren afkomstig vanuit de transportsector (37%!). De meeste (kleine) transportbedrijfjes zijn in Vlaanderen gelegen...

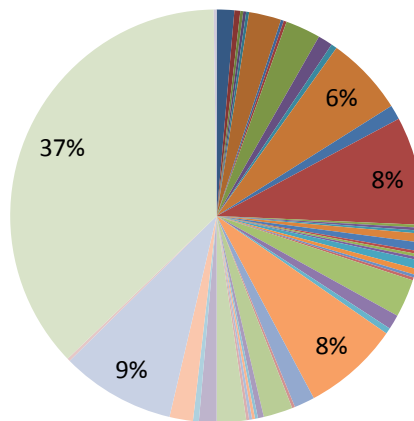
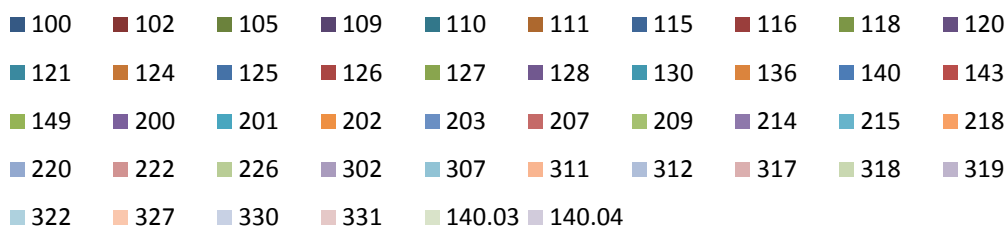


De toelageaanvragen 2013 naar sector onderverdelen levert volgende grafiek op. Sectoren die proportioneel meer aanvragen binnen brachten zijn ofwel ooit verbonden geweest met een samenwerkingsprotocol (of zijn het nog), ofwel zijn het sectoren waarbij werkbaarheid en welzijn op het werk een duidelijk pijnpunt zijn. We halen hier de sectoren aan die de meeste Ervaringsfonds toelageaanvragen hebben binnengebracht:

- **PC 140** (37%). het Paritair Comité van de Vervoer en Logistiek heeft momenteel een samenwerkingsprotocol lopende. In dit protocol wordt vooral ingespeeld op de fysieke problemen die vrachtwagenchauffeurs ervaren omwille van hun langdurige immobiele houding en de problemen vanuit het ondergaan van trillingen.
- **PC 330** (9%) 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**. (8%) Het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden is het grootste paritair comité qua aantal leden. Logischerwijs zijn zij ook vaker vertegenwoordigd in Ervaringsfondsprojecten.

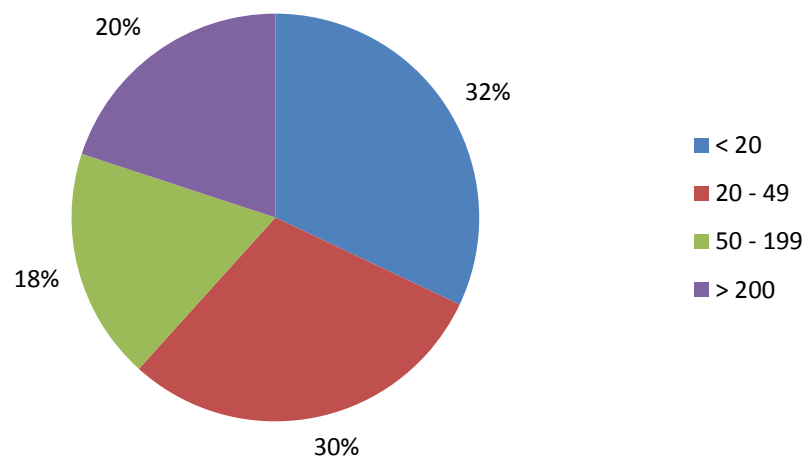
- **PC 126** (8%) Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, een sector met nogal wat fysieke belasting voor de werknemers, vertegenwoordigt het grootste deel van de taart. Ondanks dat het samenwerkingsprotocol in 2010 teneinde liep, mogen we deze toelageaanvragen nog beschouwen als een uitvloeisel van deze vruchtbare samenwerking.
- **PC 124** (6%) Paritair Comité voor het bouwbedrijf werkte tot einde 2012 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.

Inkomende toelageaanvragen naar paritair comité



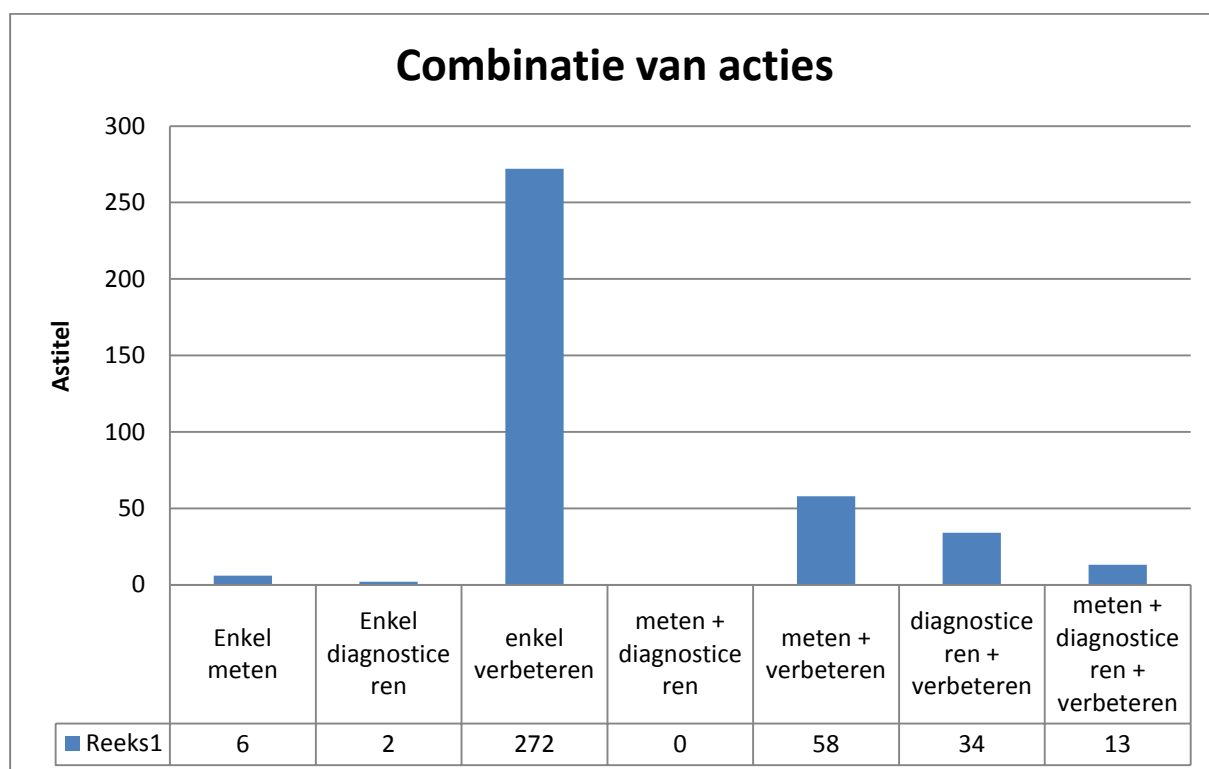
Als we de aanvragen opsplitsen naar het aantal werknemers dat bedrijven tewerkstelt (minder dan 20, tussen de 20 en de 50, tussen de 50 en de 200 of meer dan 200), komen we ongeveer op een verdeling uit waarin de bedrijven kleiner dan 50 werknemers licht oververtegenwoordigd zijn. Hier speelt de transportsector een rol (veel kleine bedrijfjes met weinig werknemers).

Ingediende toelageaanvragen naar grootte bedrijf



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 2013 voor om eerst te meten, vervolgens een diagnose te stellen en uiteindelijk te verbeteren. 58 projecten deden een meting van de werkbaarheid vooraleer te verbeteren. 34 projecten kozen ervoor om hun verbeteringsproject te laten voorafgaan door een diagnose. 6 projecten omvatten enkel een meting van de werkbaarheid en 2 projecten kozen ervoor om alleen een diagnose te stellen. 272 projecten gingen rechtstreeks over tot een verbetering.

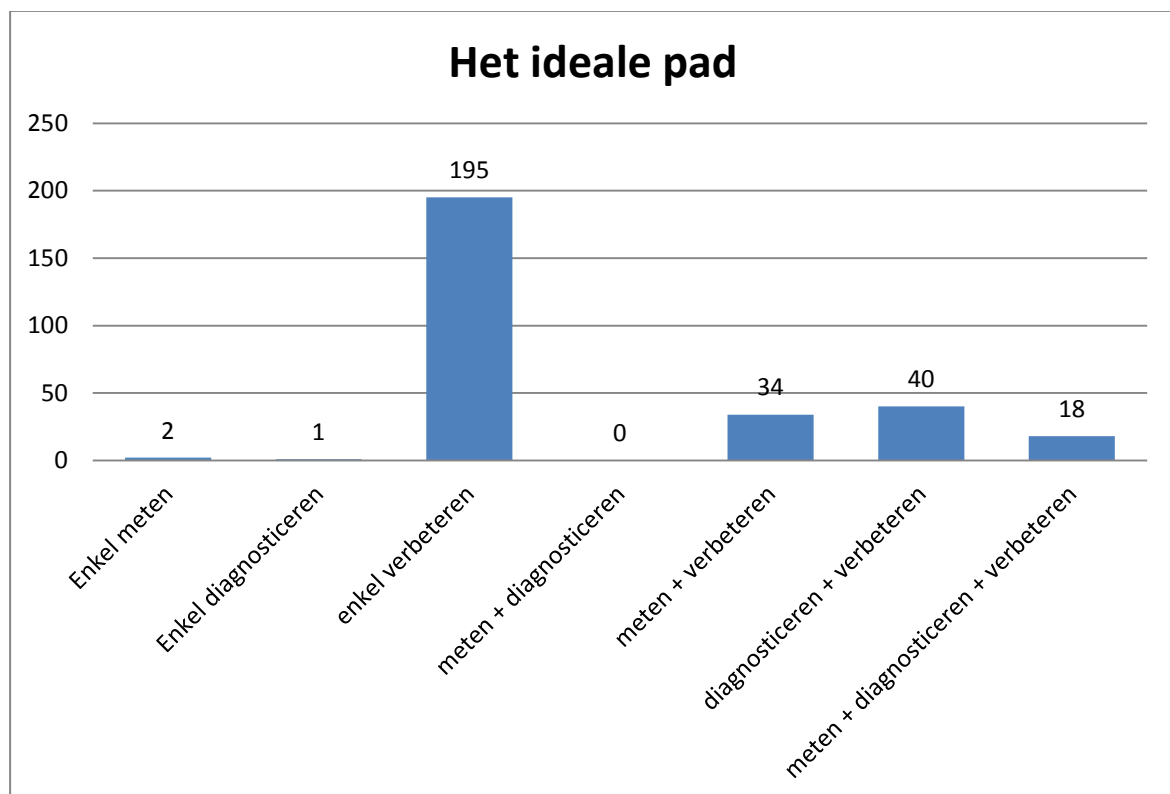


ii. Werden door de minister goed- of afgekeurd (na advies van de administratie).

De administratie adviseerde om 292 aanvragen te betoelagen aan de Minister. Dit is meer dan in 2012 (205) maar minder dan in 2011 en 2010, met resp. 312 en 320 goedkeuringen. Dit is te wijten aan de "begrotingsbehoedzaamheid"-instructies die de regering haar administratie oplegde. Het Ervaringsfonds kon daardoor slechts ten volle adviezen uitbrengen tot 10 september 2013. Alle andere toelageaanvragen bleven wachten tot opheffing van de begrotingsbehoedzaamheid in 2014.

292 toelagen werden toegekend en 23 aanvragen werden negatief geadviseerd. De 292 projecten slaan op 3.118 werknemers (2.346 in 2012), waardoor er gemiddeld 10,67 werknemers betrokken zijn bij een goedgekeurd project. Gezien de regelgeving niet wijzigde, ligt de inhoud van de positief bevonden projecten in dezelfde lijn als vorige jaren (zie vorige jaarverslagen).

De 292 **goedgekeurde toelageaanvragen** behelsden 287 verbeteringsprojecten, 54 aanvragen voor het gebruik van een meetinstrument en 59 toelageaanvragen betroffen het gebruik van een diagnosemethode. Bij 18 bedrijven werd zowel meetinstrument als diagnosemethode toegepast en een verbeteringsproject op poten gezet. 34 ondernemingen combineerden hun verbeteringsproject met een meetinstrument en 40 met een diagnosemethode. 1 maal werd enkel een diagnose gesteld, en 2 maal werd enkel de werkbaarheid aan de hand van een meetinstrument onderzocht. 195 projecten voerden hun verbetering onmiddellijk door. Verbeteringsprojecten hebben opnieuw de overhand op de meetinstrumenten en diagnosemethoden.



We herhalen de typologie die in de voorbije jaarverslagen gebruikt werd.

Typologie van de verbeteringsprojecten.⁹

- **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;

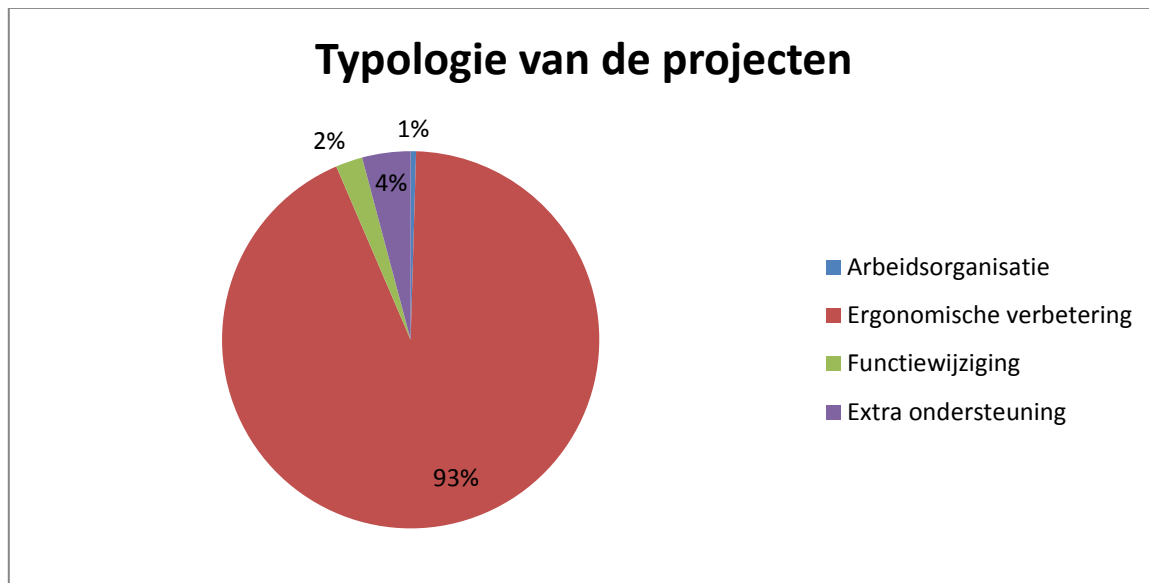
De twee volgende types kunnen voortvloeien als acties uit een leeftijdsbewust management van de onderneming:

- **Functiewijzigingen:** de overstap naar een lichtere functie voor sommige ervaren werknemers, 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.

De les voor de toekomst (advies nr 1899) in het tot stand komen van goede projecten is zeker "**begeleiding**". Projecten komen niet op dezelfde manier tot stand. Succesvolle projecten hebben **tijd** nodig om te groeien binnen een onderneming. In die projecten wordt immers veelvuldig en vakkundig afgestemd tussen management, kader, preventiestructuren en vooral oudere werknemers zelf, voor wie de projecten bedoeld zijn. Het is bovendien niet noodzakelijk dat het project ontstaat vanuit een bezorgdheid voor het welzijn van de 45-plussers. Ook projecten, gericht op het verbeteren van welzijn van verscheidene werknemers in de onderneming, kunnen mooie resultaten voor de 45-plussers hebben. Leeftijd is slechts één aspect van de werknemerspopulatie. Een succesvol project is wel **altijd gepersonaliseerd**, t.t.z. "op het lijf geschreven" van de onderneming, de werksituatie, de werkpost.

⁹ Opmerking: bepaalde projecten combineren verschillende types projecten.

Als de 292 goedgekeurde verbeteringsprojecten administratief toegewezen worden aan één hoofdtype (zoals in de vorige jaren), bekomen we volgende verdeling.

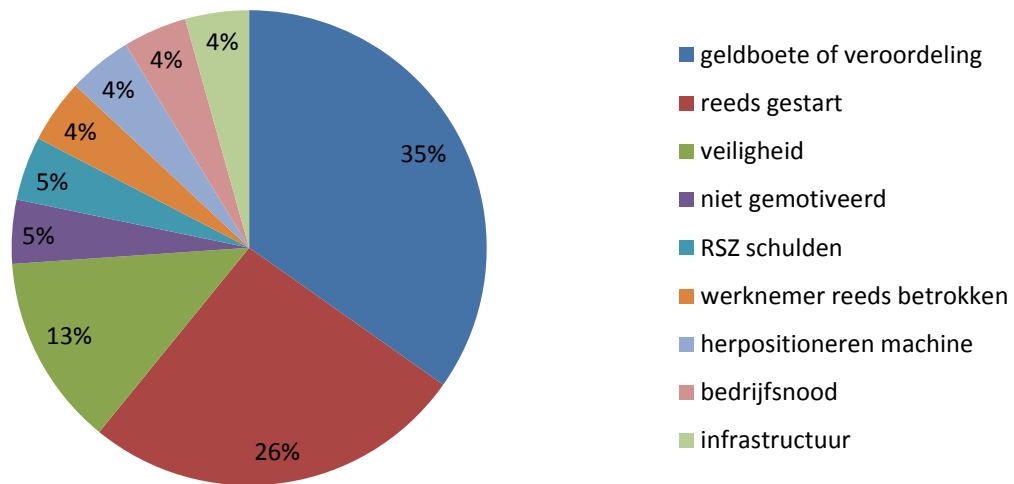


Ergonomische aanpassingen (soms gepaard gaande met opleidingen, b.v. voor het bedienen van een nieuw meer ergonomisch toestel) vormen reeds verscheidene jaren het leeuwenaandeel van de goedgekeurde Ervaringsfonds projecten.

- Zoals in 2012 slaat 93% van de projecten op ergonomische aanpassingen. In 2009 was dit 51%; in 2010 63%; en in 2011 79%.
- 4% van de projecten slaat op vaardigheidsontwikkeling; voor 2010 was dit nog 10%; in 2011 7%.
- 2% van de projecten slaat op een functiewijziging; in 2010 was dit nog 19% en in 2011 8%.
- Één procent van de projecten waren wijzigingen van de arbeidsorganisatie (in 2010 was dit 8 en in 2011 6 %).

23 toelageaanvragen werden **negatief geadviseerd**. Ondanks inspanningen om de criteria van goedkeuring bekend te maken (via website en/of directe contacten; al dan niet bij een bezoek), moeten sommige aanvragen negatief geadviseerd worden. 16 van de 23 negatieve adviezen werden niet weerhouden: zij voldeden niet aan de toekenningsvoorwaarden. Zo hebben 8 bedrijven een administratieve geldboete of veroordeling opgelopen in de 2 jaar voorafgaand aan de toelageaanvraag, en waren 6 bedrijven reeds gestart met de acties vóór zij de toelageaanvraag indienden. De inhoudelijke argumenten voor het niet toekennen van een toelage zijn beperkt. Vaak gaat het om aanvragen die ofwel voorbij gaan aan een leeftijdsgebonden problematiek, investeringen in een nieuwe productielijn, ofwel gaat het om investeringen die zo elementair zijn voor de veiligheid van de werknemers dat het Ervaringsfonds van oordeel is dat ze volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen.

Negatieve adviezen (n= 23)



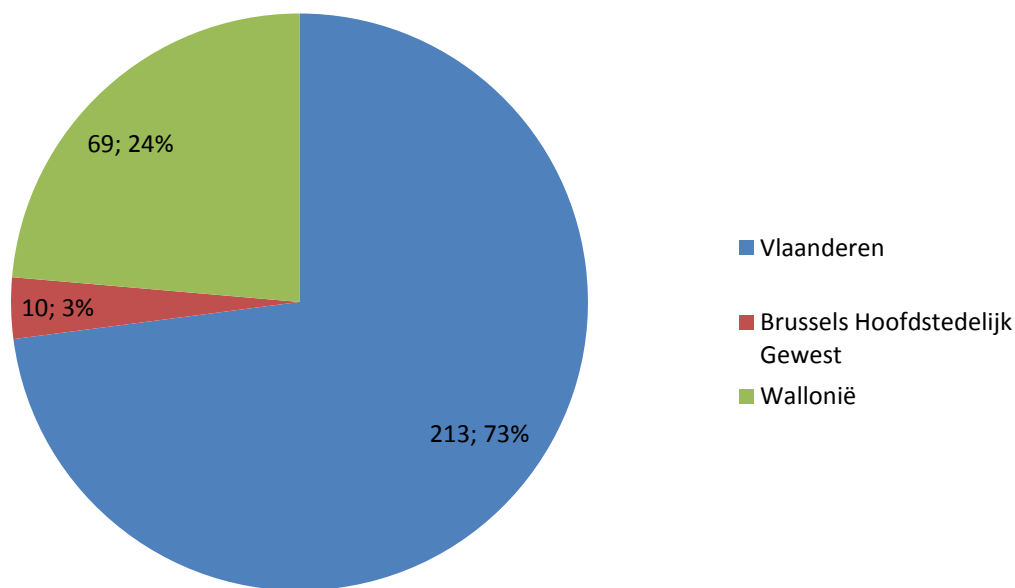
Bezwaren : beslissing op basis van het advies van de Vaste Operationele Commissie.

Indien de onderneming niet akkoord gaat met een gedeeltelijk positief of een negatief advies, zoals het verstrekt werd door de administratie, kan zij hiertegen bezwaar aantekenen. De onderneming wordt dan gehoord door de Vaste Operationele Commissie opgericht binnen de Hoge Raad voor de Preventie en Bescherming op het Werk, die vervolgens de Minister adviseert in het nemen van een beslissing.

In 2013 werden twee bezwaren aangetekend: het advies van de administratie werd telkens bevestigd.

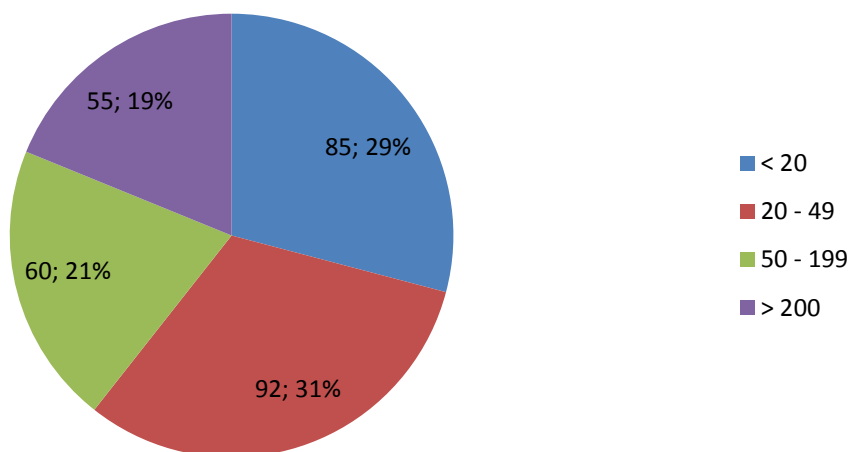
Wat betreft de regio's (zie volgende grafiek), verhouden de toegekende toelagen zich zoals het aantal inkomende aanvragen. 213 toelagen werden toegekend aan bedrijven gelokaliseerd in Vlaanderen, 69 toelagen werden gereserveerd voor bedrijven uit Wallonië en voor 10 bedrijven uit het Brussels hoofdstedelijk 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.

toegekende toelagen naar regio



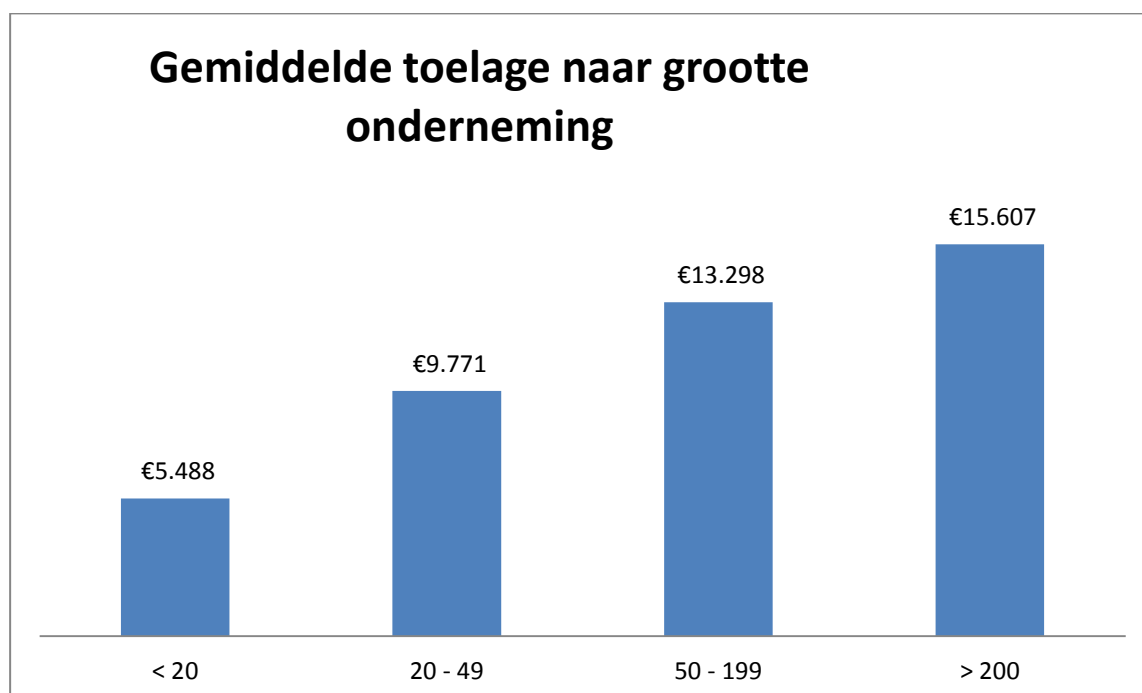
Ook de grootte van het bedrijf heeft weinig invloed op de toekenning. De toegekende toelagen vertonen gelijkaardige kenmerken als de binnengekomen toelageaanvragen, naar grootte van het bedrijf. Algemeen kan opgemerkt worden dat het aandeel kleine bedrijven stijgt.

toegekende toelagen naar grootte onderneming



In 2013 bedroeg de gemiddeld toegekende toelage 10.348,00 euro (in 2010 was dit 14.716 euro, in 2011 14.952 euro en in 2012 13.913 euro), de kleinste toelage was 36,00 euro en de grootste 107.569,00 euro.

De kleinste bedrijven krijgen gemiddeld 5.488 euro toelage (vs 13.901 in 2012). De bedrijven van 20 tot 49 werknemers ontvangen een gemiddelde toelage van 9.771 euro. Voor de iets grotere bedrijven, 50-199 werknemers, is de gemiddelde toelage 13.298 euro. De bedrijven van meer dan 200 werknemers worden gemiddeld 15.607 euro betoelaagd. In de toelageberekening ligt het plafond hoger naargelang er meer werknemers in het project betrokken zijn. Daar kleine bedrijven, door de band genomen met hun acties ook minder (oudere) werknemers bereiken; is hun plafondbedrag lager, dit kan verklaren dat de kleinste bedrijven de laagste toelages krijgen. Een verklaring voor de daling van de gemiddelde toelage ligt in de toename van het aandeel kleine bedrijven die een aanvraag indienen. In 2012 waren er meer grotere entiteiten die een toelageaanvraag indienden (in de nasleep van het VI Gezinszorgprotocol, de Eweta en de sensibiliseringscampagnes in de zorgsector. In 2013 noteren we navenant veel meer kmo's (o.a. onder invloed van het protocol met de transport. 86% van de werkgevers die een project goedgekeurd zagen stelden minder dan 50 werknemers te werk.)



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. Schaalvoordelen in grote ondernemingen maken dat verschillende oudere werknemers van dezelfde investeringen mee kunnen genieten.

Gemiddelde toelage per 45+ werknemer naar grootte onderneming

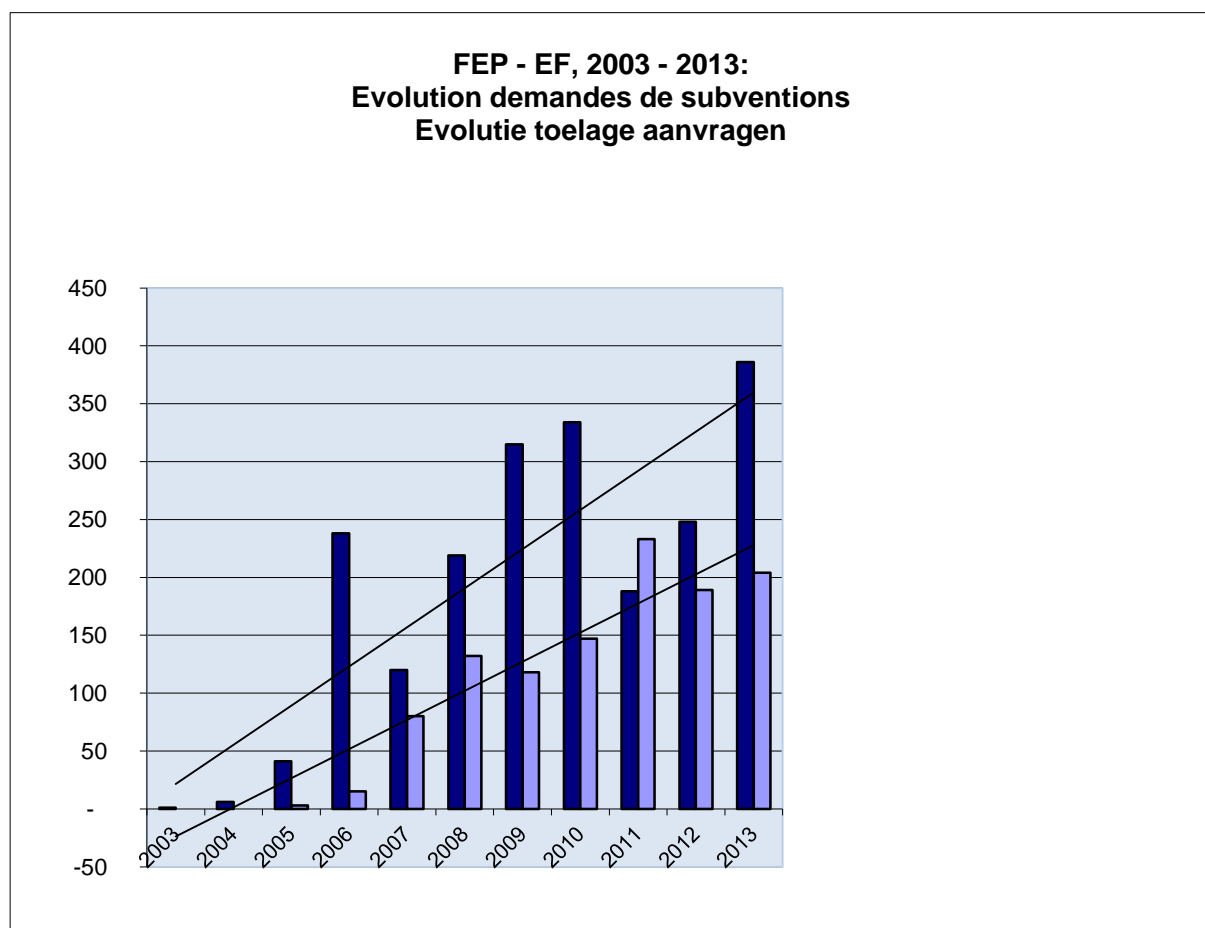


iii. Werden in 2013 uitbetaald

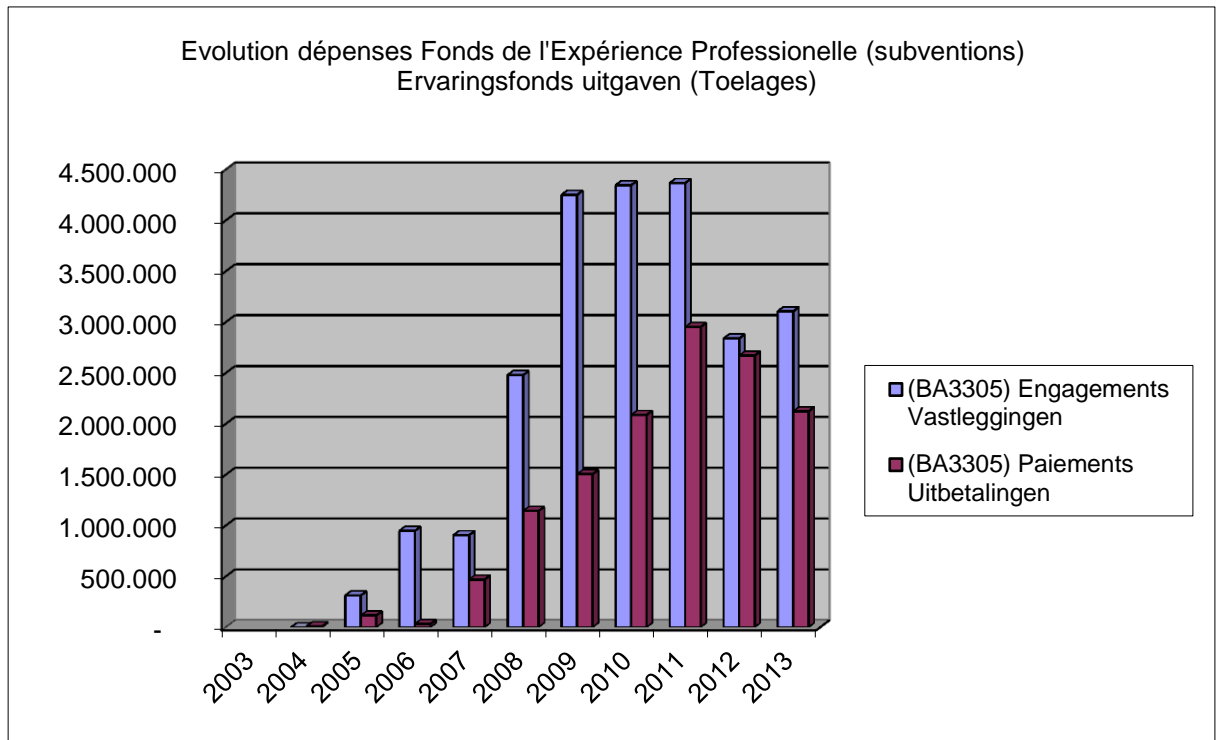
Nadat het Ervaringsfondsproject uitgevoerd is, kunnen bedrijven vragen om uitbetaling van hun toelage. In 2013 werden er 204 dossiers uitbetaald (189 in 2012). Dit vertegenwoordigt een totaal van 2.123.738,00 euro. De respectievelijke bedrijven brachten hiervoor de nodige bewijsstukken binnen. Deze werden geëvalueerd en de toelage werd uitbetaald door het Ervaringsfonds.

iv. Evolutie van de verhouding vastleggingen – uitbetalingen

Nadat een Ervaringsfonds project wordt goedgekeurd voor een bepaald toelagebedrag, worden deze bedragen ook *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. Op grond van de bewijsstukken, wordt een bedrag uitbetaald.



Vertaald naar begroting:



Het stagneren van vastleggingen rond 2.500.000 voor 2012 en 3.100.000 voor 2013 verklaart zich door de eerder besproken "begrotingsbehoedzaamheid". In september 2013 werd alles geblokkeerd (zie eveneens 2012).

VI DE SAMENWERKING MET DE SECTOREN

De transportsector; SFTL en grondbehandeling

In 2012 werd er een samenwerkingsprotocol ondertekend tussen de Federale Regering en het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek en Grondafhandeling op Luchthavens (1 september 2012 tot 31 augustus 2014). De partijen willen zo een wezenlijke bijdrage leveren om de deelname aan het arbeidsproces van de oudere werknemers in het paritair comité nr. 140 te verhogen. De sector vergrijst immers snel. In 1994 was slechts een vierde van de arbeiders ouder dan 45. In 2010 was dit reeds meer dan 40%.

In dit hoofdstuk is nog expliciet sprake van "arbeiders" ondanks het eenheidsstatuut dat sedert 1 januari 2014 van kracht is. Het protocol werd immers in 2012 reeds ondertekend; vandaar dat we ook nog de term "arbeiders" gebruiken.

De twee deelsectoren, transport en logistiek enerzijds en grondafhandeling op luchthavens anderzijds, omvatten 5.447 bedrijven. Acht hiervan behoren tot de grondafhandeling op luchthavens. Deze acht grotere bedrijven stellen +/-650 oudere arbeiders tewerk¹⁰. In de transport en logistieksector daarentegen zijn 95 % van de ondernemingen KMO's met minder dan 50 arbeiders. De overgrote meerderheid van deze ondernemingen (53,64 %) is zeer klein (minder dan 5 arbeiders). De meerderheid van de oudere arbeiders vinden we terug in deze deelsector. Hier worden zo'n 26.000 45-plus arbeiders tewerk gesteld.

De activiteiten uit deze deelsector zijn zeer heterogeen: transport en ondersteunende activiteiten, goederenbehandeling en -opslag. Bovendien is de graad van vergrijzing er het hoogst¹¹ en stijgende. Het beroep van chauffeur is tevens een knelpuntberoep. Er zijn verschillende mogelijkheden tot brugpensioen in de sector.

De sector engageerde zich voor een grote sensibilisatiecampagne met mailing acties naar werkgevers en werknemers toe. Daarbij streven ze ernaar alle arbeiders te bereiken. De consultants van de sociale fondsen doen doorgedreven bedrijfsbezoeken. Er wordt gewerkt met een vereenvoudigd modelaanvraagformulier specifiek gericht op KMO's van de sector.

De eerste maanden van het protocol werden benut om deze sensibilisatiecampagne en de model toelageaanvraag zorgvuldig uit te werken. Daarnaast werden, gedurende de looptijd van het protocol, zowel werkgevers als oudere werknemers tweemaal persoonlijk aangeschreven rond de Ervaringsfondsmogelijkheden. Dit gebeurde in oktober 2012 en april 2013. Het persoonlijk aanspreken en bezoeken van de bedrijven gebeurde vanaf november 2012. De zaakvoerders, die regelmatig zelf meewerken in het bedrijf, worden begeleid bij het beschrijven van het project. Deze zaakvoerders zijn niet vertrouwd met het aanvragen van subsidies, ze concentreren zich op de corebusiness van hun bedrijf. De aanhoudende inspanningen van de sectorconsultanten opdat de toelageaanvraag aan de vormelijke eisen zouden voldoen werpt duidelijk vruchten af.

Wanneer we de inhoud van de toelageaanvragen uit deze sector vergelijken zien we dat de meeste bedrijven zich beperken tot de investeringen die gesuggereerd worden in de model-toelageaanvraag, opgemaakt in het kader van dit samenwerkingsprotocol. De meeste aanvragen bevatten dus investeringen in ergonomie zoals automatische versnellingsbakken, ergonomische chauffeurszetels, vierpunts-luchtvering voor de cabine... en dergelijke meer.

¹⁰ In 2011 was 26% van de 2407 arbeiders in de grondbehandeling 45+.

¹¹ In 2010 was 41% van de 62528 arbeiders in de transport 45+.

VII DE BALANS: tien jaar Ervaringsfonds-ervaring

Gedurende de voorbije jaren ontving het Ervaringsfonds heel veel feedback van partners en bedrijven. Op het einde van een samenwerkingsprotocol wordt steeds een evaluatie aan de sectoren gevraagd. De evaluatieverslagen zijn gebundeld in BIJLAGE 3. Deze belangrijke feedback is dikwijls stimulans om kritisch naar de eigen werking te kijken. Het Ervaringsfondsteam evolueerde en evolueert nog steeds dank zij dergelijke input. Het team gaat er ook prat op zich permanent aan te passen op grond van de vele contacten met bedrijven en partners. Wat volgt is een synthese vanuit tien jaar ervaring.

Dat Ervaringsfonds toelages investeringen toelaten die verbeteringen voor de werknemer met zich meebrengen wordt door werkgevers als "positief" ervaren. In sommige gevallen wachten werkgevers op de toekenning van de toelage alvorens de investering te doen. In andere gevallen wordt de beslissing voor de financiële steun vlugger genomen of, in nog andere gevallen, ondergaan méér productielijnen binnen één bedrijf de "verbetering" dank zij de toekenning van de toelage.

De Ervaringsfondstoelages en de toelichtingen die daarmee gepaard gaan door de consulenten (Ervaringsfonds, sector- of andere) zijn een aanleiding om over "vergrijzing" op de werkvloer na te denken. Daardoor worden ook andere zaken in ogenschouw genomen. Het is een stimulans -om hoe dan ook- over verbetering van werkpost te praten -naast het productiegegeven dat over het algemeen op de eerste plaats komt. De bedrijven en sectoren drukken hun tevredenheid uit over de toegankelijkheid en de antwoorden op de gestelde vragen vanuit het Ervaringsfondsteam. Het feit dat het Ervaringsfonds een stimulerende maatregel is en niet repressief of bestraffend werkt, wordt ook als gunstig ervaren.

De werking met de sectorprotocols is geleidelijk aan enorm geëvolueerd tussen 2006 en 2014. Sectoren en overheid hebben er samen uit geleerd.

- De oorspronkelijke weerstand tegen de doelstellingen werd gedichteerd vanuit de "macht der gewoonte" of misschien "angst voor het onbekende"? Sectoren werkten in 2006 100 % procesgericht en verwachtten van de overheid de middelen om die processen uit te voeren; zonder resultaatsverbintenis. Het vergde enige overtuigingskracht om sectoren over de streep te halen samen doelstellingen overeen te komen, waar een financiële vergoeding aangekoppeld werd. De doelstellingen werden (en worden nog steeds) als "zeer ambitieus" ervaren. De tijdslimiet zet uiteraard extra druk. De meerwaarde van vooraf overeengekomen doelstellingen is dat de pijlen naar één richting worden gericht: de inspanningen worden gebundeld. Degene die hun doelstellingen quasi behaalden stellen de werkwijze op prijs: "dat doelstellingen behaald werden, bewijst dat het genre projecten beantwoordt aan de sectorverwachtingen" (Eweta).
- Uit de eerste ervaringen met de sectoren leerde het Ervaringsfondsteam dat een systematische en regelmatige opvolging vanuit de administratie gedurende de duur van het protocol noodzakelijk was. De oorspronkelijke vraag naar meer begeleiding van de sectoren en naar meer transparantie in beslissingen werd (tot tevredenheid) ingewilligd in de volgende en huidige protocols.
- De Vlaamse Gezinszorg formuleerde de opmerking dat de criteria te zeer gericht waren op concrete individuele projecten. Door b.v. uit te gaan van gemiddelde lonen i.pl.v. de individuele loonfiches als bewijsstukken te gebruiken zou het Ervaringsfonds daaraan tegemoet kunnen komen in de toekomst ('bij de berekening van de interne loonkosten voor de projectwerking).
- In het sectorprotocol van de Textiel wordt gepleit voor meer soepelheid naar instrumenten toe. Ze stelt de vraag waarom geen zelf ontwikkelde instrumenten in aanmerking komen.
- De sectoren drukken hun spijt uit dat er "geen vervolg" op de sectorprotocols komt. Soms werden -voor werkgevers- "nieuwe" zaken binnen het kader van het protocol aangekaart. Mits veel tijd en correcte begeleiding werd dit dan ook positief geëvalueerd door de werkvloer: werknemers en werkgevers. Om door te dringen tot het beleid is er een langere periode nodig. Jammer genoeg kon hier geen opvolging aan gegeven worden.

- Het succes van een sectorprotocol staat of valt met de inspanningen die de sectorconsulenten leveren om de boodschap te vertalen naar hun bedrijven toe. Zowel de Vlaamse Gezinszorg, de hout- en de transportsector besteedden daar extra veel aandacht aan. Dit resulteerde dan ook in een succesvol afgewerkt protocol. Websites en mooie brochures alleen bereiken de Belgische KMO niet; sectorconsulenten die op het terrein gaan, spelen een zeer belangrijke rol in het over de streep halen van de werkgever om iets te ondernemen ten gunste van het welzijn van zijn oudere werknemers.

De uitdagingen voor het lanceren en succesvol uitvoeren van een maatregel zoals het Ervaringsfonds ligt in de uitwerking van een goede communicatie. Uiteindelijk moet er wederzijds begrip ontstaan en dit kan slechts door te "Investeren in communiceren!"

- Naast uiteraard(!) grondig begrip van de eigen boodschap ("langer werken"), is begrijpen wie de gesprekspartner is, een eerste stap: wie is het doelpubliek? Wat zijn hun prioriteiten en bekommernissen? Wat zijn de gevolgen voor de werknemers?...
- Vervolgens moet er vertrouwen (t.o.v. toelages, overheid?...) opgebouwd worden; een -niet te verwaarlozen- tweede stap. Soms wil men de acties of verbeteringen b.v. "eerst uittesten met een klein dossier" en dan pas doorvoeren voor het ganse bedrijf. Dit wantrouwen moet eerst weggenomen worden vooraleer ook maar iets kan overgebracht worden. Dit is een kwestie van contact behouden en ... tijd!
- Daarna moet de overheid zijn boodschap eenvoudig kunnen vertalen naar het doelpubliek, de (bedrijfs-)wereld. Wat en hoe heeft het bedrijf met "leeftijd " te maken? Wat doen die bedrijven om hun werknemers langer aan het werk te houden? Hoe wordt het aangepakt? Waarom wordt het niet aangepakt? Welke impact heeft die specifieke werkvloer op "aan het werk blijven na vijftig, zestig,..."? Kan die werkvloer iets doen om de uitdaging "langer werken" concreet aan te pakken? Uiteindelijk kan een bedrijf een toelageaanvraag pas goed formuleren als hij het probleem in zijn eigen wereld kan zien en in zijn eigen woordenschat kan vertalen.
- Eens overtuigd dat een mooi Ervaringsfonds-project mogelijk is, moet de "zorg voor extra werklast" worden afgebouwd. Het indienen van een aanvraag en/of bewijsstukken wordt als "omslachtig" ervaren door bedrijven. De tekstuele context, potlood en papier, is de leefwereld van de administratie, niet die van bedrijven.
- De huidige regelgevende tekst houdt rekening met àlle werkomgevingen en is bijgevolg vaag vanuit het oogpunt van één specifieke werkcontext. Vanuit die ene concrete werkvloerbeleving naar de juiste toelageberekening gaan, is niet evident. Het wordt als "moeilijk", "ingewikkeld" en "omslachtig" ervaren.
- Als een toelageaanvraag in de tweede helft van het jaar valt, is het jaarbudget (de laatste werkingsjaren) opgebruikt. De aanvraag wordt daardoor naar het volgende jaar overgeheveld. Dit is "lang wachten" voor een bedrijf. Ook de "begrotingsbehoedzaamheid" blokkeerde de toekenning van de aanvragen twee jaar op een rij (2012 en 2013). Het alternatief om met "ministeriële jaarbudgetten" te werken i.pl.v. in het kader van een begrotingsfonds zal door de bedrijven niet als verbetering ervaren worden. Dit zou nl. voor hen betekenen dat, eens het budget bereikt is, de toelageaanvragen afgekeurd worden. Het bedrijf moet dan de aanvraag opnieuw indienen in het daarop volgend jaar. Resultaat: méér papier! De klokken van de overheid en de bedrijven lopen niet gelijk.... Ze op mekaar afstemmen vergt enige aanpassing!
- "Doen wat we zeggen" en "zeggen wat we doen" is steeds het Ervaringsfonds- "*Leitmotiv*" geweest. Dossierbeheer moet immers goedkeuren wat de ontwikkelaar verkondigt en de ontwikkelaar moet verkondigen wat dossierbeheer goedkeurt. In de beginperiode werden wel eens verwachtingen gecreëerd die niet ingelost werden. Dit was nooit de bedoeling; maar ingegeven door vage regelgeving, onduidelijkheid in de criteria, een beginnend team met weinig samenhang en de druk mooie projecten te genereren. Via constant overleg is het team gegroeid tot een mature groep die rond één missie werkt. De mensen

binnen het team van 2014 aanvaarden elkaars verantwoordelijkheden en functies. Ze erkennen ook de meerwaarde ervan.
Verhogen de acties van het Ervaringsfonds de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemer?

Zorgt de aankoop van een ergonomisch heftoestel er voor dat mensen langer blijven werken? Zorgt een functiewijziging of -verlichting er voor dat de functiehouders langer aan het werk blijft?... Ervaringsfondstoelages ondersteunen verandering van werkposten van 45-plussers (ervaren als "verbetering"), zodat deze comfortabeler en/of motiverender worden. Het Ervaringsfonds is er steeds van uit gegaan dat, door het vermeerderen van het comfort van een werkpost -waardoor b.v. minder (rug-)belasting en bijgevolg minder klachten en vermoeidheid optreden- mensen gemakkelijker "langer aan het werk blijven".

Zonder een sluitend antwoord te geven, vermelden we hier enkele belangrijke cijfers uit de statistieken van het Fonds voor Beroepsziekten (1^e statistieken van 2013), die ons op weg helpen voor een antwoord op de vraag.

- Op een totaal van 10.134 aanvragen, vermelden er 3.745 "tendinitis" als pathologie (Privé - lijst en open systeem). Met 37 % van de aanvragen is dit de meest vermelde pathologie. Dit wordt bevestigd in de grafiek van de "evolutie van het aantal positieve beslissingen verdeeld volgens pathologie" (Privé -open systeem) (2005 - 2013). "Tendinitis" vormt het overgrote part van de pathologiën.
- 76% van de "Blijvende arbeidsongeschiktheid" (Privé Open systeem) zijn veroorzaakt door tendinitis als pathologie (1.177 op 1.550).
- Tenslotte zien we dat 41,6 % (of 5.831.062 €) van de bedragen van de "Blijvende arbeidsongeschiktheid" (het Privé Lijststelsel) -totaalbedrag :14.005.622 €- gaat naar beroepsziekten, veroorzaakt door fysieke agentia die overbelasting veroorzaken, zoals mechanische trillingen, druk, schokken, krachtige repeterende bewegingen, ingevolge ongunstige houdingen.

Bovenstaande beroepsziekten worden veroorzaakt door fysieke agentia, die middels bepaalde ingrepen kunnen weggehaald worden. Deze ingrepen zijn net de "ergonomische verbeteringen van het Ervaringsfonds.

Naast deze ergonomische verbeteringen, betoelaagt het Ervaringsfonds ook het wegnemen van psycho-sociale belasting.

Het Ervaringsfonds is niet als enige maatregel verantwoordelijk voor de tewerkstellingsgraad van de Belgische 45-pluswerknemer. In 2009 reeds (onderzoek CAP) werd gesteld dat, naast het Ervaringsfonds, meerdere maatregelen moesten genomen worden om éénzelfde boodschap geloofwaardig te brengen. Na tien jaar werking lijkt het nu de gepaste timing om degelijk follow up onderzoek uit te voeren. Het onderzoek kan gaan over "hoe die (ex?-)werknemers aankijken tegen hun (vroegere) job"... Door alle betoelaagde werkposthouders te bevragen en hun antwoorden te vergelijken met deze uit een tweede neutrale groep werknemers van dezelfde leeftijd en gelijkaardige functie kan een aanzet tot antwoord ontstaan. Die individuele percepties over werk en "langer aan het werk blijven", zouden zich op één of ander moment -in de toekomst- moeten weerspiegelen in de statistieken.

IIX EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Vergrijzing blijft de uitdaging voor de komende decennia. In het perspectief van de regionalisering van het Ervaringsfonds, werd het vorige jaarverslag besloten met de "lessons learned" die in de loop van 2013 naar de N.A.R. werden doorgestuurd. Ook de voorstellen voor regelgeving aanpassingen werden zowel aan de beleidscel als aan de N.A.R. overgemaakt.

Het Ervaringsfonds wordt geregionaliseerd. Op pg 4 van haar advies nr. 1.899 stelt de N.A.R. de vraag een "uiterste datum vast te leggen waarop de aanvragen tot toelage nog door het Fonds zullen worden behandeld. Ze vraagt "meer duidelijkheid omtrent de behandeling van de aanvragen, ingediend voor de overheveling, de nog hangende aanvragen na de overheveling en de aanvragen na 1 januari 2015."

Vanaf 1 juli 2014 worden de bevoegdheden overgedragen naar de drie gewesten. Dit is de start van de "overgangperiode". Een protocol tussen de federale Staat enerzijds, en de Vlaamse gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, anderzijds legt de overgangsmaatregelen voor de uitoefening van de aan de Gewesten en Gemeenschappen overgedragen bevoegdheden op het vlak van het arbeidsmarktbeleid die tot dusver tot de bevoegdheid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeidsmarkt en Sociaal Overleg behoorden, vast. In dit protocol, ondertekend in maart 2014 wordt vastgelegd dat de overgangperiode duurt tot 31 december 2014 of tot "aan de datum van inwerkingtreding van het Koninklijk Besluit houdende nominatieve overdracht van het personeel indien deze gelegen is na 1 januari 2015, zonder dat dit evenwel later kan zijn dan 31 december 2015". Op het einde van de overgangperiode worden de financiële middelen overgedragen. De continuïteit van de opdrachten als overheidsdienst die n e n verzekerd te blijven en de ganse overdracht dient in volle transparantie te gebeuren; t.t.z. de burger / aanvrager mag gedurende de overgangperiode geen wijziging door overdracht van competenties voelen.

In dit protocol wordt expliciet vermeld dat "aanvragen ontvangen vóór 1 juli 2014 maar op dat ogenblik nog niet afgehandeld, alsook nieuwe aanvragen tot goedkeuring ontvangen in de overgangsfase, afgehandeld worden overeenkomstig de procedure zoals die bestond vóór 1 juli 2014. Dit geldt eveneens voor de dossiers waarover een beslissing tot toekenning/weigering viel voor 1 juli 2014 en die op 30 juni 2014 nog niet afgesloten waren. Deze beslissingen tot goedkeuring van subsidies zullen aanleiding geven tot betaling volgens de op 30 juni 2014 geldende reglementering."

Op het moment van redactie van dit jaarverslag is bekend dat de transfert van het Ervaringsfondspersoneel naar de gewesten plaats zal grijpen op 1 april 2015.

Tenslotte behandelen we nog de vraag van de N.A.R. naar een overzicht van de tussenkomsten van het Ervaringsfonds die verband houden met de maatregelen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.104. Daartoe heeft het Ervaringsfondsteam een enquête opgesteld die na de vakantieperiode zal opgestuurd worden aan de betrokken bedrijven. De resultaten zullen in de maanden nadien medegedeeld worden.

Brussel, Juli 2014

BIJLAGE 1

	mannen				Tot.	vrouwen				Tot.	totaal		
	overstap premie 50-54 jaar	overstap premie 55-57 jaar	overstap premie 58 jaar			overstap premie 50-54 jaar	overstap premie 55-57 jaar	overstap premie 58 jaar			overstap premie 50-54 jaar	overstap premie 55-57 jaar	overstap premie 58 jaar
201201	2	3			5		1	1	2	2	4	1	
201202	1	6	1		8		1	1	2	1	7	2	
201203	1	4	1		6		1	1	2	1	5	2	
201204		5			5		1	1	2	0	6	1	
201205	3	3	1		7		1	1	2	3	4	2	
201206							1	1	2	0	1	1	
201207	2		4		6	1	1	1	3	3	1	5	
201208			1		1		1		1	0	1	1	
201209			1		1		1		1	0	1	1	
201210			1		1		1		1	0	1	1	
201212			2		2	4	2		6	4	2	2	
201301	4	5	1		10	1	1		2	5	6	1	
201302	1	1	1		3	1			1	2	1	1	
201303	1	1	1		3	1			1	2	1	1	
201304	1	1	1		3	1			1	2	1	1	
201305	1	1	1		3	1			1	2	1	1	
201306	3	1	1		5	1			1	4	1	1	
201307	1	1	1		3	1			1	2	1	1	
201308	1	1	1		3	1			1	2	1	1	
201309	4	1	1		6					4	1	1	
201310	1	1	1		3					1	1	1	
201311	1	2	1		4					1	2	1	
201312	4	1	1		6					4	1	1	

BIJLAGE 2: Partnercontacten in 2013

INSTANTIE	PLAATS
Act of Safety	Spf
ACTIRIS	Bruxelles
Administration communale La Louvière	La Louvière
AFISTEB (association francophone des infirmier(ère)s de santé au travail)	Bruxelles
Aleap	Namur
Arseus Médical	SPF
BECI	Bruxelles
BEMAS	Bruxelles
Bep	Namur
Cabinet Petta & ass.	Herve
CESI	Grimbergen
COGEDIF	Warsage
Consortium Validation de Compétences	Bruxelles
Créajob	Ottignies
ERSV Limburg	Hasselt
European Year of Active Ageing	Brussel
Febrap	Bruxelles
Femarbel	Namur
FNIB	Gosselies
Focusgroep ESF-project 'Haalbaarheidsstudie naar het invoeren van een afgeleide Vlaamse WAI'.	Brussel
Fonds des Maladies Professionnelles/ Fonds voor Beroepsziekten	Brussel
Forem	Tournai
Forem Liège + Verviers	Liège
Jan De Visschere	Oostkamp
Karen Van Heuckelom	Brussel
Le Gerموir	Monceau
Matinale Igretec	Charleroi
Maurice wasterlain (Expert-comptable)	Chapelle-Lez-Herlaimont
Médecins du travail	Baudour
Médecins du travail	Bruxelles
Médecins du travail du Cési	Gent
Miresem	Mariembourg
Mission locale de Forest	Forest
Nivelles Entreprises	Nivelles
One Management	Hamme-Mille
Plateforme EFT-OISP de Charleroi	Pont-de-loup
Provikmo	Brugge
Province du Brabant Wallon	Wavre
Provincie Vlaams Brabant	leuven
Resoc Leuven	Kessel-Lo
Resoc Mechelen	Mechelen
Resoc West-Vlaanderen	Roeselare
Right Management	Bruxelles
salon bien être au travail	Charleroi
Senior assist	Strombeek
SPI	Liège
SPW économie , emploi	Mons

Synergie Asbl
TEMIS
UNEST
Union des Villes et Communes de Wallonie
VDAB
VDAB
Vidyas
Viisiteam
Vitelio
VOKA Hasselt
VOKA Kempen
VOKA Leuven
VOKA Mechelen

Mons
Namur
Wavre
Namur
Turnhout
Mechelen
Seraing
Brussel
L-L-N
Hasselt
Geel
Leuven
Mechelen

BIJLAGE 3: Evaluatieverslagen Sectoren uit de sectorprotocols

Sector Gezinszorg (Maart 2009)



Sectorproject Ervaringsfonds voor de Sector Gezinszorg Eindrapport

Bel Devisé
Projectmedewerker Ervaringsfonds voor de Sector Gezinszorg,
Maart 2009

Cobot (2009)



Algemene Directie Humanisering van de
Arbeid
Ervaringsfonds
Mevrouw Anne Himpens
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel

Cobot/MA/ED/sr/13579

St-Denis-Westrem, 29.01.09

Geachte mevrouw

U vindt in bijlage het tussentijds evaluatieverslag over de acties en resultaten van de samenwerkingsprotocollen 'Ervaringsfonds met de textielsector' (PC 120 en 214).

Wij hebben dit aangepast op basis van ons onderhoud op 22 januari 2009.

Wij vragen u eveneens, zoals vermeld in hoofdstuk 10 van de protocollen, te onderzoeken of er voor het werkingsjaar 2008 een voorafgaandelijke betaling van een deel van de toelage kan gebeuren.

Wij zullen u uiteraard hiervoor, op uw vraag, alle vereiste gegevens overmaken.

Hoogachtend

Els Druyts
Projectmedewerker Cobot vzw

Michel Amaert
directeur Cobot vzw

Bijlagen

Cobot vzw - Opleidingsaanpak voor de textielsector



Tussentijdse rapportering Ervaringsfonds

Hof en Vleest dreef 3
Allée Hof en Vleest 3
Brussel B-1070 Bruxelles
Tel. : + 32 2 558 15 51
Fax : + 32 2 558 15 89
e-mail : info@ech-dfb.be
website : www.ech-dfb.be
FORTIS 210-0585990-65
ON/NE: BF 0436.431.981



RAPPORT FINAL du protocole de collaboration entre
le Fonds de l'Expérience Professionnelle et
le Fonds de Sécurité d'Existence
pour les ETA Wallonnes et de la Communauté Germanophone
SCP.327.03

Nous introduisons à ce jour auprès du Fonds de l'expérience professionnelle les conclusions de notre accord établi dans un protocole de collaboration opérationnel du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2011 avec une prolongation autorisée par le Ministre de l'Emploi et du Travail, Madame MITQUET, jusqu'au 30 septembre 2011.

Sur base de l'accord conclu, nous présentons nos résultats suivants :

Sensibilisation « Vers une gestion du personnel consciente de l'âge »

- Accès à partir de notre site sur le lien direct vers le site du Fonds de l'expérience professionnelle. Nous joignons une copie de notre site en annexe (voir annexe 1).
- Distribution et transmission de brochures et dépliants lors d'une séance d'information en septembre 2009 où les directeurs des ETA étaient présentes.
- Distribution du guide Déparis lors de la journée du 22 juin 2009.
- Organisation de séances de formation à l'outil Déparis adapté aux ETA avec l'intervention d'Isabelle Flamion et de Monsieur Plette le 22 juin 2009.