

ERVARINGSFONDS - JAARVERSLAG 2005

1 INLEIDING

2 HISTORIEK, MISSIE EN DOELSTELLINGEN

3 STRUCTUUR, ORGANISATIE, TEAM

4 SENSIBILISEREN EN PROMOTEN

4.1 Ontwikkeling van visibiliteit via communicatie naar de arbeidswereld toe

4.2 Sensibiliseren van de actoren op de arbeidsmarkt

4.3 Promoten

5 DE PROJECTEN – Indicatoren

6 UITBETALINGEN

7 CONCLUSIE en PERSPECTIEVEN

1 INLEIDING

In dit jaarverslag vindt U alle gegevens over de werking van het Ervaringsfonds voor het jaar 2005 terug.

Door het uitbrengen van een jaarverslag, kan het Ervaringsfonds op een duidelijke en toegankelijke wijze voor diverse doelgroepen verslag uitbrengen over zijn activiteiten en over de aanwending van de middelen die hem worden toevertrouwd.

Het jaarverslag is een beheerscontrole- en een sturingsinstrument op basis van doelstellingen. Het laat toe om de doelstellingen van de werking te evalueren en de evolutie van de resultaten jaar na jaar te beoordelen. Ook versterkt het de identiteit en het imago van een doorzichtig en actief federaal overheidsapparaat.

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

Op 5 september 2001 werd door de "Wet tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers " het "Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden" in het leven geroepen.

Op 30 januari 2003 ontstaat het Koninklijk besluit tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage.

In april 2004 wordt het Ervaringsfonds gelanceerd onder het initiatief van toenmalig Federaal Minister van Arbeid F. Vandenbroucke en Staatssecretaris K. Van Brempt. De werkingsmiddelen worden voorzien binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit verslag betreffende de toepassing van de bepalingen van de reglementering bevat inzonderheid een beschrijving van de acties waarvoor een toelage-aanvraag werd ingediend en toegekend evenals het bedrag van die toelage. Een volledige evaluatie van de toepassing van de bepalingen van de wet en bovenvermeld besluit zou voorbarig zijn, gezien de kortstondige operationele werking van het Ervaringsfonds.

Het verslag wordt, samen met het advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk meegedeeld aan de Minister van Werk.

2 HISTORIEK, MISSIE EN DOELSTELLINGEN

Historiek

Op 5 september 2001 werd door de "Wet tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers " het "Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden" gecreëerd.

Het koninklijk besluit dat de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage vaststelt, verscheen op 30 januari 2003.

In april 2004 werd het Ervaringsfonds gelanceerd onder het initiatief van toenmalig Federaal Minister van Arbeid F. Vandenbroucke en Staatssecretaris P. Van Brempt en werden werkingsmiddelen voorzien. Er werd gestart met de recruterings van een team binnen Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Op 27 december 2004 verscheen de Programmawet, waarin een aantal fundamentele wijzigingen werden aangebracht.

Op 1 februari 2005 was het Ervaringsfondsteam compleet: vanaf die datum zorgt een team van zes personen voor de promotie en het beheer van het Ervaringsfonds: een coördinator, twee projectontwikkelaars en twee dossierbeheerders, telkens een nederlandsstalige en een franstalige en een secretaresse-boekhoudster.

Missie en doelstellingen

Het ERVARINGSFONDS is een Belgische federaal overheidsinitiatief, dat er op gericht is de oudere werknemers langer actief op de arbeidsmarkt te houden. De missie werd gedefinieerd als volgt: *Het Ervaringsfonds wil een bijdrage leveren tot het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de Oudere Werknemers in België, door de actoren uit de arbeidsmarkt aan te zetten tot het aanpassen en verbeteren van de arbeidsmogelijkheden, arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie, via het verlenen van advies en toekennen van toelages volgens de fungerende regelgeving, via het voeren van sensibiliseringscampagnes, via het actief meewerken aan de aanpassingen van de betreffende regelgeving.*

De hiernavolgende doelstellingen werden voorop gezet:

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

3 STRUCTUUR, ORGANISATIE, TEAM.

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



Onder de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid horen

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

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

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

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

De diversiteit van het team is bewust gekozen: alle leeftijdsklassen, mannen en vrouwen, en een gelijke verdeling qua taalrol. De ervaring van de ontwikkelaars en de coördinator ligt in de ondernemingswereld, terwijl administratieve ervaring in de publieke sector bij dossierbeheer primeert.

4 SENSIBILISEREN EN PROMOTEN

4.1 Ontwikkeling van visibiliteit via communicatie naar de arbeidswereld toe

Het communicatie-materiaal werd vanuit enkele waarden, die samen met de missie werden gedefinieerd, ontwikkeld. De waarden, *“dienstverlenend, beschikbaar, transparant en behulpzaam zijn t.o.v. bedrijven en werknemers”* gaven onder andere aanleiding tot het ontwikkelen van nieuw promotie-materiaal en het herwerken van het aanvraagformulier. De administratieve last werd tot een minimum beperkt voor de aanvrager: de oorspronkelijk gevraagde attesten van de RSZ werden vervangen door een check op een interne databank (Fedict Digiflow). Via dezelfde databank wordt ook gecontroleerd of de aanvrager in orde is op vlak van de BTW. Ook de rechtstoestand (bv. Het al dan niet failliet zijn) wordt door het Ervaringsfonds zelf nagegaan op de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Om het Ervaringsfonds een gezicht te geven voor het groot publiek, werd een nieuwe kennismakingsfolder ontwikkeld, daarin staan de coördinaten van alle medewerkers, teneinde geïnteresseerden een gemakkelijk toegang te bieden tot het Ervaringsfonds.

Om de boodschap zo dicht mogelijk bij de leefwereld van de bedrijven te laten aansluiten, werd op grond van de eerste projecten, een promotioneel filmpje ontwikkeld. Kortom, vanuit de burgers oogpunt werd het geheel aan informatie en documenten gebruiksvriendelijk, daardoor werd de instapdrempel ook verlaagd.

In de 2^{de} helft van 2005 werd een nieuwe website ontwikkeld: www.ervaringsfonds.be. Deze webstek omvat o.a. ook de “goede praktijken”. Deze goede praktijken zijn een selectie van de door de minister goedgekeurde toelageaanvragen. Ze geven telkens een korte beschrijving van het project. Op regelmatige tijdstippen gebeurt een update en/of aanvulling. De samenwerking met de cel Werk Ervaren Werknemers van de Algemene Directie Werkgelegenheid kaderde deze in www.ouderewerknemers.be in. Daarin worden de verschillende mogelijkheden die op vlak van werkgelegenheid voor de oudere werknemers overkoepelend voorgesteld.

Tenslotte geven we een summier overzicht van de artikels die in de pers verschenen rond het Ervaringsfonds in de loop van 2005.

Artikel/Instantie/ Magazine	Datum	Taal	Medium
1 UCM "Unions et Actions"	14-jan-05	Fr	
2 De Vlaamse Schijnwerker	Feb 05	NL	
3 Kamer van Koophandel Kempen	7-feb-05	NI	
4 Provinciaal Veiligheidsinstituut	22-feb-05	NI	
5 HR Square	23-feb-05	NI	
6 SDWorx	Feb 05	NI	
7 RTBF (interview)	10-mrt-05	Fr	Radio
8 Federgon	16-mrt-05	NI/Fr	
9 Steunpunt Lokale netwerken	21-mrt-05	NI	
10 Chambre de la Construction	1-apr-05	Fr	
11 Vidyas "Les Carnets du Préventeur"	1-apr-05	Fr	
12 Prevent Actua	28-apr-05	NI	
13 Forem Conseil Hainaut "Emploi du Temps"	1-jun-05	Fr	
14 Securex (Cover NI)	Juni 2005	NI	
15 HR Square	Juni 2005	NI	
16 Trends	16-jun-05	NI	
17 Creyfs Newsflash	1-jul-05	Fr	
18 Fedis	Juli 2005	NI/Fr	
19 Creyf's Nieuwsbrief	Juli 2005	NI	
20 Febeltex Cobot	18-jul-05	NL	
21 Febetra	20-jul-05	NI/Fr	
22 SST	20-jul-05	NI	
23 Vibam	20-jul-05	NL	
24 Confederatie Bouw	8-aug-05	NI/Fr	
25 Jobat	27-aug-05	nl	
26 VDAB	1-sep-05	nl	
27 IGRITEC	1-okt-05	fr	
28 RTBF (interview)	24-okt-05	fR	Radio
29 UWE	1-nov-05	fr	
30 Forem Conseil Hainaut "Emploi du Temps"	1-nov-05	fr	

4.2 Sensibiliseren van de actoren op de arbeidsmarkt

In afwachting van het volgend uitvoeringsbesluit werd eerst het accent gelegd op het sensibiliseren via intermediaire instanties. "Intermediaire instanties" zijn organisaties die als doelpubliek privé-bedrijven hebben en die –vanuit hun eigen missie- interesse vertonen in de vergrijzing als thema (opleidingsinstellingen, sociale secretariaten,...)-. Vervolgens zou ook werk gemaakt worden van het voorbereiden van de toekomst door contacten met sectoren aan te gaan.

50 intermediaire organisaties werden bezocht.

Ze werden o.a. gemotiveerd om evenementen te organiseren omtrent de problematiek. Het Ervaringsfonds gaf er de voorkeur aan spreektijd te bemachtigen op fora georganiseerd door andere bedrijven of (intermediaire) instanties die hun leden, namelijk de bedrijven, uitnodigen. Dergelijke uitnodigingen naar bedrijven toe werken

aantrekkelijker op bedrijven (het uiteindelijke doelpubliek voor het Ervaringsfonds), dan informatiesessies, georganiseerd door de Federale Overheid. Het Ervaringsfonds legt op die manier onophoudelijk contacten en stelt zichzelf constant voor op sessies daartoe georganiseerd of geïntegreerd op thema vergaderingen. De oorspronkelijke brochures werden herdrukt (5.000 NL en 5.000 FR).

Er werd gezocht naar samenwerkingsverbanden. Met Avantu, die bij de opstart in 2004 expertise rond de thematiek had opgebouwd, werd nog een jaar verder gewerkt. Er werden contacten gelegd met het Europees Sociaal Fonds, waarmee een mogelijke vorm van samenwerking werd uitgewerkt, binnen de bestaande regelgeving. Binnen dit model konden met U Hasselt een aantal toelage-aanvragen worden genoteerd.

Met alle intermediaire instanties wordt voortdurend gezocht naar mogelijke samenwerkingen.

Voor Vlaanderen waren de belangrijkste sensibiliserende instanties: de consultants uit het Resoc Serr netwerk en de sectorconsultanten van de federaties; voor Wallonië de consultants van Forem Conseil.

- a. De sensibiliseringsactiviteiten van 2005 kunnen ondergebracht worden naar Ervaringsfonds-presentaties, contacten met (instanties verbonden aan) sectoren en federaties of andere instanties. Het Ervaringsfonds was ook aanwezig op diverse beurzen en manifestaties met het oog op het doelpubliek (de bedrijven).

We maken hier eveneens melding van de verscheidene andere contacten met de burger. Op telefonische aanvragen, vragen via e-mail of per brief wordt systematisch ingegaan. Ook worden regelmatig studenten en/of wetenschappelijke medewerkers ontvangen die vragen hebben rond de problematiek of een interessante gedachtenwisseling daaromtrent wensen te ontwikkelen

Hier moet eveneens verwezen worden naar de verschenen artikels in de geschreven en gesproken pers. Ze zijn een belangrijke vorm van sensibilisering (zie overzicht hoofdstuk 4.1).

4.3 Promoten

Het Ervaringsfonds paste, tot 21 september 2005, het koninklijk besluit van 30 januari 2003 in afwachting van het totstandkomen van een nieuw koninklijk besluit toe. Vermits in september 2005 geen nieuw koninklijk besluit uitgevaardigd werd, diende men de bepalingen uit voormelde wet die effectief in werking konden treden onafhankelijk van het bestaan van een nieuw koninklijk besluit, ook uit te voeren. Daardoor werden, vanaf 22 september de maatregelen om de leeftijdsgrens naar 45 jaar te brengen en de voorwaarde te schrappen om een collectieve arbeidsovereenkomst voor te leggen effectief van kracht.

De ontwikkelaars bezochten tenslotte diverse bedrijven, als gevolg van de gelegde contacten in de voornoemde sensibiliseringscampagnes: 113 bedrijven werden bezocht.

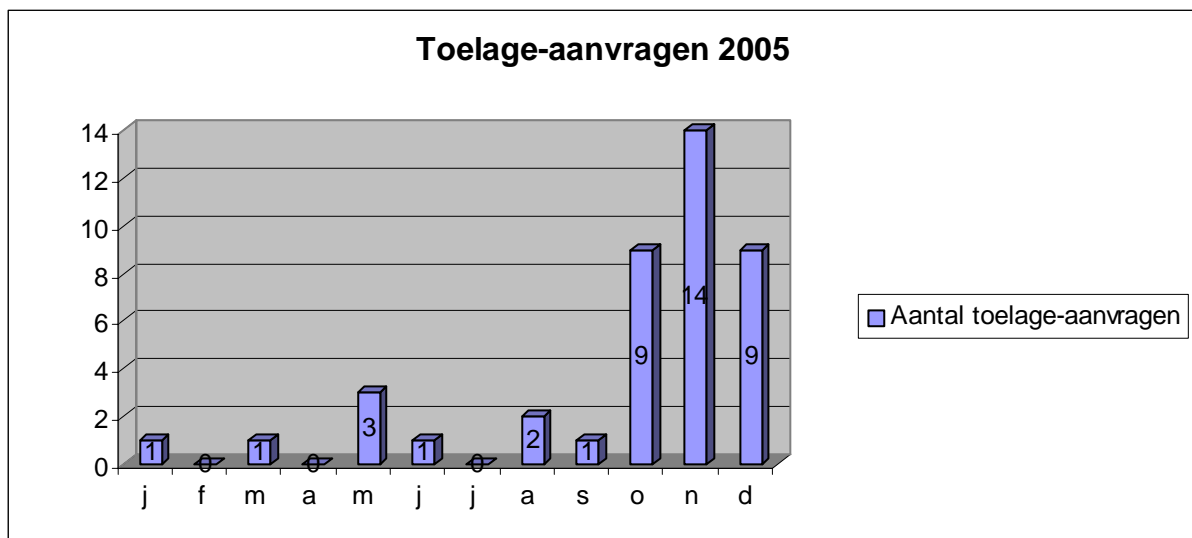
5. DE PROJECTEN (indicatoren)

In 2005 werden drie projecten goedgekeurd die in 2004 werden ingediend.

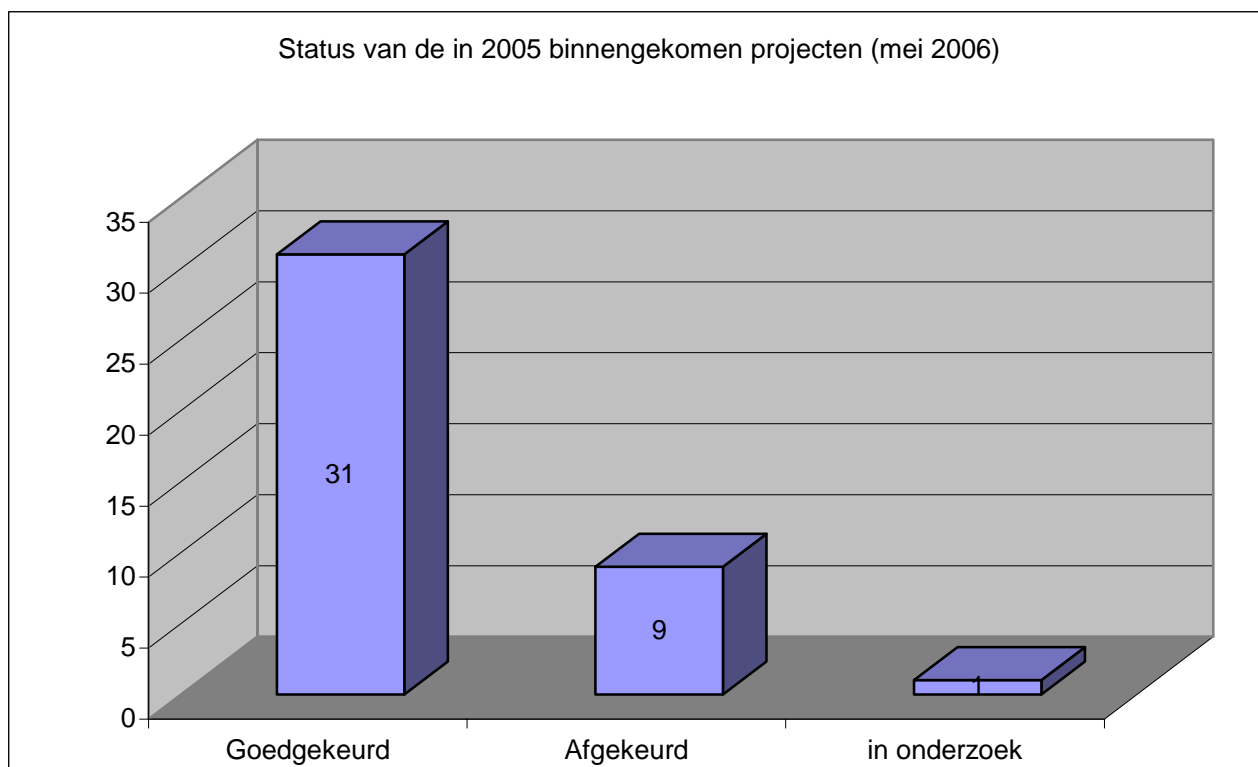
Bovendien werden datzelfde jaar 41 nieuwe toelageaanvragen ontvangen.

Twee derde van de toelage-aanvragen kwamen in de laatste maanden van 2005 binnen (zie grafiek). Dit is logisch, gezien de eerste maanden gebruikt werden voor het op punt zetten van het operationele team, het maken van promotie-materiaal en... het sensibiliseren. We herhalen hier dat de lancering van het Ervaringsfonds slechts effectief was -bij gebrek aan middelen- vanaf 1 september 2004.

Het nam dus enkele maanden vooraleer de werkelijke doelgroep, de bedrijven, de weg vond naar het Ervaringsfonds.



De 41 aanvragen sloegen op 856 werknemers, waarvan 454 jonger waren dan 55 jaar.



Hiervan waren er 9 onontvankelijk om uiteenlopende redenen. Het merendeel werd afgekeurd om formele redenen: het niet in orde zijn met de RSZ, niet binnen het toepassingsgebied vallen, het project was al uitgevoerd voor de toelageaanvraag werd ingediend. Negatieve adviezen omwille van inhoudelijke aspecten werden verleend als twee identieke projecten in twee verschillende toelage-aanvragen toekwamen, er van uit gaande dat een zekere kostenoptimalisatie binnen de aanvragende organisatie geen twee identieke aanvragen zou veroorzaken.

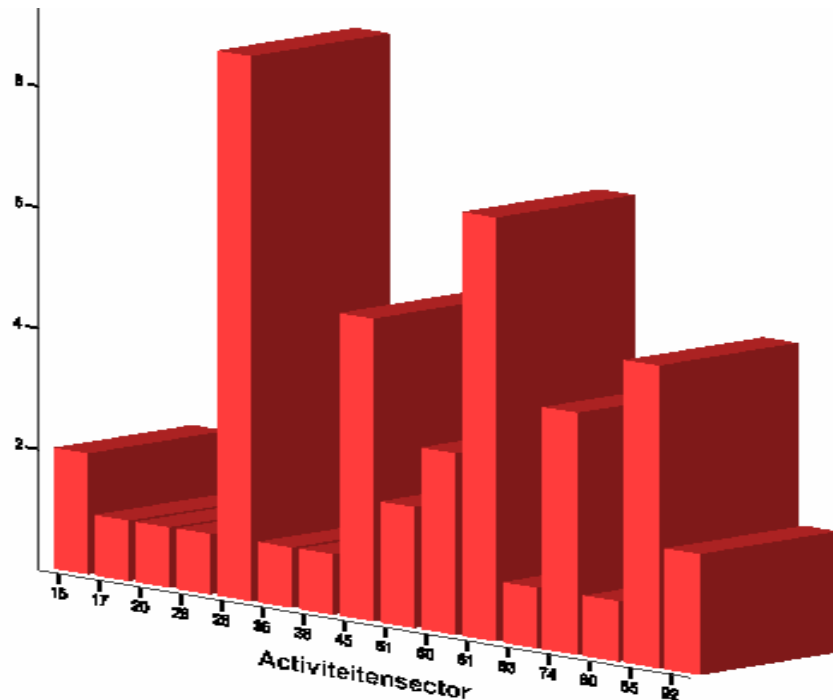
We konden 31 aanvragen goedkeuren, goed voor een totale waarde van 310.128 €. Eén projectaanvraag was in 2006 nog in behandeling.

In 2005 werden 3 toelagen uitbetaald na afloop van het project en de ontvangst van de nodige financiële bewijsstukken. De overige goedgekeurde toelageaanvragen werden nog niet uitbetaald omdat de hierin besproken projecten nog bezig zijn.

De verdeling qua type toelageaanvragen wordt weergegeven in percentages.

58.7 % van de aanvragen bevat enkel een aanpassing. 37 % bevatten zowel studie als aanpassing. 4.3 % heeft het enkel over een studie.

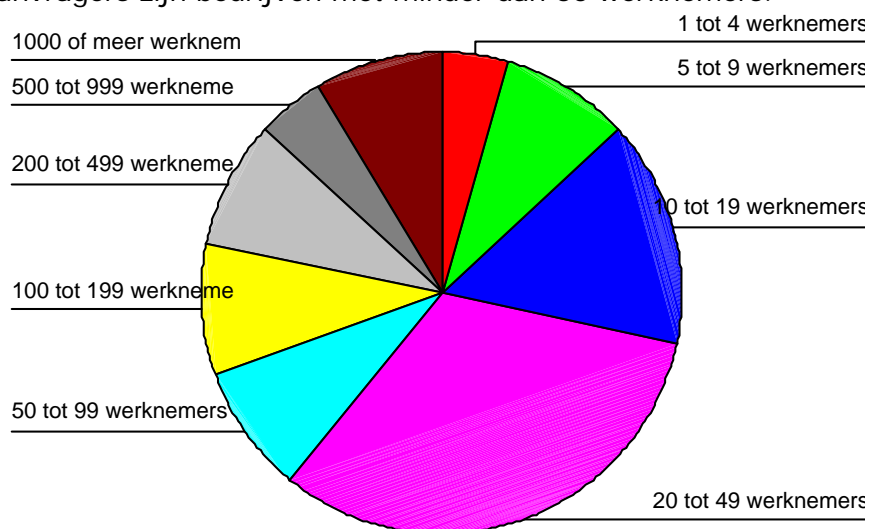
De bouwnijverheid (45), de gezondheidszorg (85), de overige zakelijke dienstverlening (74) en de vervaardiging van producten van metaal (28) zijn de sterkst vertegenwoordigde activiteitensectoren die aanvragen indienden bij het Ervaringsfonds. De respectievelijke sectoren vertonen een gelijkmatige verdeling op gebied van het aantal bedrijven die één of meerdere toelagen vroegen.



Figuur 1 : Verdeling naar activiteitensector op basis van de NACE-verdeling (2 digits)

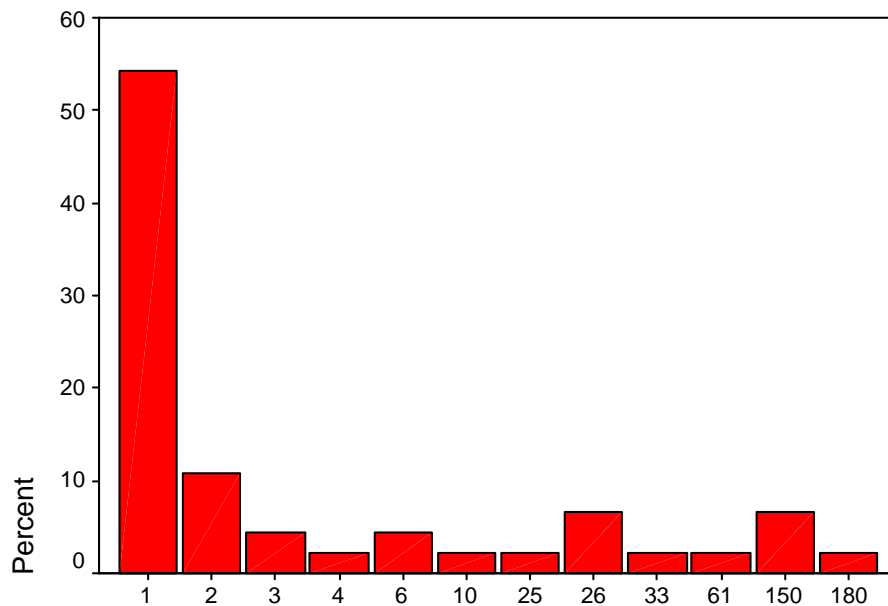
Uit figuur 1 zou men kunnen afleiden dat eveneens vervoer over water (61) naar voren komt als een belangrijke activiteitensector. Dit is echter een vertekend beeld, daar meerdere toelageaanvragen door eenzelfde bedrijf werden ingediend. Als men abstractie maakt van de multiple –aanvragen, dienden 29 verschillende bedrijven een aanvraag in.

Figuur 2 geeft de grootte van de bedrijven weer. 78.3 % van de toelageaanvragen werd gedaan door bedrijven met minder dan 200 werknemers. De regelgeving, om de plafonds voor kleine bedrijven aantrekkelijker te maken, heeft zijn werk gedaan: 60.9 % van de aanvragers zijn bedrijven met minder dan 50 werknemers.



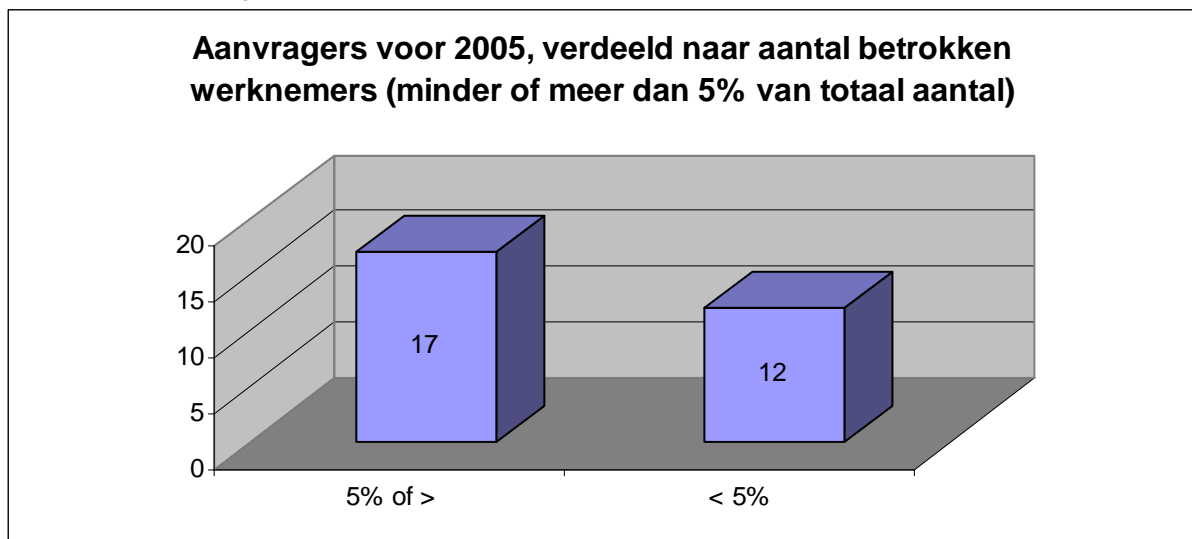
Figuur 2 : aantal werknemers aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid

Op vlak van het aantal betrokken werknemers, kunnen we stellen dat 54.3 % van de projecten slechts op één werknemer slaan (zie figuur 3).



Figuur 3 : betrokken werknemers opgegeven per toelageaanvraag

Bovenstaande houdt uiteraard ook verband met de grootte van de bedrijven. Als men ervan uitgaat dat 5% van het aantal personeelsleden een substantieel deel van het personeelsbestand is, komen we tot volgende verhouding voor 2005, rekening houdende met de 29 aanvragers.



Een diepgaandere analyse van de inhoud van de in 2005 behandelde projecten laten volgende hoofdtypes naar voren komen: in 28 aanvragen is sprake van een functiewijziging (al of niet vergezeld van een coachingopdracht); in 8 gevallen wordt een ergonomische verbetering doorgevoerd en tenslotte is er eveneens sprake van aanpassing van de arbeidsorganisatie, namelijk invoeren van telewerk.

6. DE UITBETALINGEN

In 2005 werden 3 toelagen uitbetaald na afloop van het goedgekeurde project en de ontvangst van de nodige financiële bewijsstukken. Dit betrof een totaal van 31.003,30 €. Gemiddeld komt tot neer op 10.334 € per project.

De overige goedgekeurde toelageaanvragen werden nog niet uitbetaald omdat de hierin besproken projecten nog bezig zijn of omdat de aanvraag tot uitbetaling nog niet binnen was of de bewijsstukken nog niet binnen waren.

Voor de in 2005 binnengekomen en goedgekeurde projecten komen we op dezelfde orde-grootte uit: er werd voor een totaal van 310.128 € goedgekeurd, verspreid over 31 projecten. Dit betekent een gemiddelde van 10.004,13 € per project.

7. CONCLUSIE EN PERSPECTIEVEN

In 2005 haalde het Ervaringsfonds een aantal projecten binnen, die in aanmerking komen voor een toelage. Deze projecten startten in 2005 en zullen, ten laatste in 2006 een einde nemen en dus ook dan uitbetaald kunnen worden.

De know-how die het Ervaringsfonds aan het uitbouwen is, wordt regelmatig gevraagd op sensibiliserings-evenementen rond vergrijzing, workshops ... georganiseerd door de diverse actoren op de arbeidsmarkt.

De binnengekomen projecten situeren zich op bedrijfsvlak. Vooral kleinere ondernemingen dienen "op maat"- projecten in.

Als men de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers daadwerkelijk wil verhogen, is het noodzakelijk dat de regelgeving toelaat om grootschaliger, op breder vlak, en dus ook met meer wetenschappelijke onderbouw te werken. Het uitvoeringsbesluit dat in 2006 voor advies aan de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State zal worden voorgelegd, komt daaraan tegemoet. Hieruit mag verwacht worden dat de –tot nu toe – kleinschalige aanpak een groter effect zal hebben, onder andere door de medewerking van de sectoren.

De programmawet van 27 december 2004 houdt een aantal verruiming en versoepelingen in. Deze werden in een nieuw concept Koninklijk Besluit verwerkt. Vooreerst is er sprake van een leeftijdsverlaging: een werknemer wordt als oudere werknemer beschouwd vanaf 45 jaar i.pl.v. 55 jaar.

De werkelijke kern en hoofdbedoeling van het Ervaringsfonds vormt arbeidsomgeving dusdanig omvormen en aanpassen zodat oudere werknemers langer gemotiveerd aan de slag blijven. De initiatieven van werkgevers blijven hier dus dé cruciale rol spelen. Deze werkgevers -het uiteindelijke doelpubliek dus- kunnen betoelaagd worden voor hun concrete verbeteringsprojecten met betrekking tot wijzigingen en verbeteringen van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie. Bovendien kunnen ze ook betoelaagd worden voor het gebruik van meetinstrumenten. Die meetinstrumenten moeten enerzijds peilen naar de werkbaarheid van de oudere werknemer, en/of anderzijds (complementair aan het vorige meetinstrument), de te verbeteren factoren uit de werkomgeving detecteren.

Iedere verandering gaat langs een mentaliteitswijziging, die men slechts kan bewerkstelligen door te sensibiliseren. Vandaar dat een sterk accent wordt gelegd op sensibilisatie en promotieacties rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Uiteraard gebeurt dit het best grootschalig; vandaar dat het doelpubliek verbreed wordt. Naast de

individuele werkgevers, zullen ook sectoren, in de vorm van Fondsen voor Bestaanszekerheid en paritaire organen in de vorm van VZW's in aanmerking komen. Deze instanties kunnen dus toelage – aanvragen indienen voor sensibilisatie- en promotie- acties. Deze acties moeten uiteindelijk steeds leiden tot bovenvermelde toelage - aanvragen van de individuele werkgevers.

Sectoren kunnen ook een toelage-aanvraag indienen om bovenvermelde instrumenten te ontwikkelen of sectorspecifiek te maken. Tenslotte kunnen zij eveneens een aanvraag indienen om de maatregelen die toelaten over te stappen van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig CAO nr 46 toe te passen (IPA akkoord).

In de nieuwe regelgeving wordt eveneens een andere manier van werken geïntroduceerd. Werkgevers kunnen een aanvraag indienen via een aanvraagformulier terwijl voor sectoren een samenwerkingsprotocol wordt voorgesteld. In dit protocol wordt, na overleg, een overeenkomst getroffen rond de te bereiken doelstellingen en de middelen (toelages) die eraan verleend zullen worden.

De expliciete band met de Welzijnswet wordt in het nieuwe KB opgeheven. Vele projecten vallen immers niet onder het toepassingsgebied van Welzijn op het Werk; maar betreffen transfer van knowhow, en liggen meer in de coaching- of opleidingsfeer.

Tenslotte is de noodzakelijke bekrachtiging door CAO's wettelijk weggevallen.

De Ministerraad van 2 december 2005 besliste dat het ontwerp voor advies naar de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State kon.