

## **SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 424

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

datum: 24 februari 2023

---

aan **JO BROUNS**

VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

---

### *Werkbaarheidscheque - Stand van zaken*

Met de werkbaarheidscheque en de verhoging van de kmo-portefeuille kunnen ondernemingen een scan laten uitvoeren over de werkbaarheid op hun werkvloer. Dat gaat dan bijvoorbeeld over het meten van de stress op het werk, de motivatie van werknemers en de leermogelijkheden. Met de cheque kunnen bedrijven tot 10.000 euro steun krijgen om bepaalde knelpunten aan te pakken.

Men kan met de werkbaarheidscheque een:

- meting of scan aankopen;
- begeleiding inkopen bij het uitvoeren van die meting of scan;
- advies, begeleiding en/of opleiding aankopen.

1. Hoeveel werkbaarheidscheques werden aangevraagd in 2021 en 2022? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:
  - a) provincie;
  - b) bedrag van aanvraag;
  - c) vorm van werkbaar werk die werd aangewend.
2. Hoeveel werkbaarheidscheques werden toegekend in 2021 en 2022? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:
  - a) provincie;
  - b) toegekend bedrag;
  - c) vorm van werkbaar werk die werd aangewend.
3. Hoeveel werkbaarheidscheques werden geweigerd in 2021 en 2022? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:
  - a) provincie;
  - b) geweigerd;
  - c) vorm van werkbaar werk die werd aangewend.
4. Wat is de top 3 van redenen van weigering van de werkbaarheidscheque? Graag per jaar.
5. Wat is de doorlooptijd van een dossier, van indiening tot beslissing? Graag doorlooptijd per jaar, voor 2021 en 2022.
6. Wat zijn de knelpunten binnen de werkbaarheidscheque en wat zal daaraan gedaan worden?

7. Worden er metingen bijgehouden over de effecten van de werkbaarheidscheque op de werkvloer? Waarom niet? Indien wel, wat zijn de bevindingen? Is de werkbaarheid inderdaad verbeterd? Op welke vlakken?

**ANTWOORD**

op vraag nr. 424 van 24 februari 2023

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

---

1. In bijlage voeg ik graag een overzicht toe van de organisaties die in 2021 en 2022 een werkbaarheidscheque hebben aangevraagd. Ik geef daarbij een overzicht van de organisaties, de steun die ze aangevraagd hebben, de opsplitsing naar de verschillende provincies alsook de vorm van werkbaar werk die werd aangewend. Voor wat betreft de opsplitsing naar de verschillende provincies worden de organisaties die ingediend hebben met hoofdzetel in het Brussels Hoofdstedelijk gewest bij Vlaams-Brabant meegeteld. De werkbaarheidscheque richt zich naar organisaties die gevestigd zijn in het Vlaams gewest. Organisaties, gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk gewest, zijn dus uitgesloten van deelname tenzij ze beschikken over een exploitatiezetel in het Vlaams gewest.

In 2021 werden 633 aanvragen voor een werkbaarheidscheque ingediend. Verspreid over de diverse provincies komt dit neer op 145 aanvragen vanuit de provincie Antwerpen, 93 aanvragen vanuit de provincie Limburg, 161 aanvragen vanuit de provincie Oost-Vlaanderen, 74 aanvragen vanuit de provincie Vlaams-Brabant en 160 aanvragen vanuit de provincie West-Vlaanderen.

In 2022 werden 661 aanvragen voor een werkbaarheidscheque ingediend. Verspreid over de diverse provincies komt dit neer op 157 aanvragen vanuit de provincie Antwerpen, 104 aanvragen vanuit de provincie Limburg, 182 aanvragen vanuit de provincie Oost-Vlaanderen, 88 aanvragen vanuit de provincie Vlaams-Brabant en 129 aanvragen vanuit de provincie West-Vlaanderen.

In het overzicht werden een aantal projecten opgenomen waarvan de aangevraagde steun 0,00 euro bedraagt. Dat heeft te maken met het feit dat de indienende organisatie in de online applicatie geen bedragen heeft opgenomen maar wel een offerte van de dienstverlener bezorgd heeft waardoor het kostenplaatje en de bijhorende subsidie kon bepaald worden.

Voor wat betreft de vorm van werkbaar werk die werd aangewend is het zo dat de werkbaarheidscheque kan ingezet worden voor volgende zaken:

- Het aankopen van een meting of scan om de werkbaarheidsgraad in de organisaties in kaart te brengen.
- Begeleiding in te kopen bij het uitvoeren van een scan/meting.
- Deze begeleiding kan het volgende inhouden
  - Rapporteren over de werkbaarheid.
  - Opstellen van een werkbaarheidsplan; toekennen van een prioritering aan de maatregelen of verbeterprojecten opgenomen in dit plan.
  - Monitoring en opvolging van de veranderingen op het vlak van werkbaar werk.

De organisatie moet zich tevens engageren om maatregelen en/of verbeterprojecten uit te voeren die voortvloeien uit de analyse of begeleiding.

- Daarom kan de werkbaarheidscheque ook aangewend worden voor het aankopen van advies, begeleiding en opleiding, waarbij telkens aandacht moet zijn voor het psychosociaal welbevinden van de medewerkers en dit voor:
  - Aanpassingen aan de werkpost en de arbeidsorganisatie, die ten goede komen aan de werkbaarheid en de veiligheid van de werknemers.

- o Competentieversterking noodzakelijk om werkbaar te kunnen werken.
- o Aanpak van een beleid rond het psychisch welbevinden en/of de mentale veerkracht/energie van werknemers (en werkgevers).

Vanaf de start van de maatregel in mei 2019 tot mei 2020 kon de werkbaarheidscheque enkel aangewend worden voor de hierboven aangehaalde eerste drie bullet points. De meerderheid van de projecten koos toen de werkbaarheidscheque te gebruiken voor het aankopen van een scan/meting, de begeleiding daarbij alsook de begeleiding voor het opmaken van een werkbaarheidsplan. Sinds mei 2020 werd de werkbaarheidscheque inhoudelijk verruimd waarbij ook acties in het kader van advies, begeleiding en opleiding mogelijk zijn. Sinds mei 2020 kan ik dan ook vaststellen dat het overgrote deel van de werkbaarheidscheques gebruik worden voor een combinatie van acties in het kader van advies, begeleiding en opleiding samen met het aankopen van een scan/meting en het opstellen van een werkbaarheidsplan.

2. Van de 633 aanvragen voor een werkbaarheidscheque in 2021 werden 610 projecten positief beslist. 15 projecten hiervan hebben beslist om tijdens de projectlooptijd te stoppen en werden ingetrokken. 595 projecten zijn effectief uitgevoerd.  
Van de 661 aanvragen voor een werkbaarheidscheque in 2022 werden 550 projecten positief beslist. 2 projecten hebben tot op heden beslist om tijdens de projectlooptijd te stoppen en werden ingetrokken. 548 projecten zijn ofwel reeds volledig uitgevoerd ofwel nog lopende. Het grotere aantal negatief besliste projecten in 2022 ten opzichte van 2021 heeft te maken met de uitputting van het budget. De projecten die ingediend werden als het budget was uitgeput werden negatief beslist.

In bijlage voeg ik een overzicht toe van de projecten die effectief uitgevoerd werden in het kader van de werkbaarheidscheque in 2021 en 2022 en dit met een opsplitsing per provincie, de vermelding van de toegekende steunbedragen en de vorm van werkbaar werk die werd aangewend.

3. Van de 633 aangevraagde werkbaarheidscheques voor het jaar 2021 werden 23 aanvragen negatief beslist. Van de 661 aangevraagde werkbaarheidscheques voor het jaar 2022 werden 111 aanvragen negatief beslist. Het grotere aantal negatieve beslissingen voor het jaar 2022 ten opzichte van 2021 heeft te maken met de uitputting van het beschikbare budget. De subsidieoproep werd voor het jaar 2022 afgesloten op 30 november 2022 en de projecten werden verwerkt op basis van datum van indiening. De projecten die tegen de deadline van de oproep nog werden ingediend en waarvoor geen budget meer beschikbaar was werden negatief beslist.

In bijlage voeg ik graag een overzicht toe van de werkbaarheidscheques die geweigerd werden in 2021 en 2022 en dit met een opsplitsing per provincie, de vermelding van de aangevraagde steunbedragen en de vorm van werkbaar werk die werd aangeduid.

4. Hierbij bezorg ik u een overzicht per jaar met de top 3 van redenen voor weigering van een aanvraag.

|             | <b>Belangrijkste reden voor weigering van een aanvraag</b> | <b>Tweede belangrijkste reden voor weigering</b>                                                                       | <b>Derde meest voorkomende reden weigering</b>                                |
|-------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2022</b> | Uitputting van de middelen (107/111)                       | Aanvrager voldoet niet aan voorwaarde van minimaal 1 werknemer in dienst te hebben via een arbeidsovereenkomst (2/111) | Acties werden reeds uitgevoerd vóór indiening van de subsidieaanvraag (1/111) |

|             |                                                                                                                                     |                                                                                                                      |                                                                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2021</b> | Offerte is van een niet erkende dienstverlener en komt dus niet overeen met de geselecteerde dienstverlener in de applicatie (5/23) | Aanvrager voldoet niet aan voorwaarde om minimaal 1 werknemer in dienst te hebben via een arbeidsovereenkomst (4/23) | Organisatie is niet gevestigd in het Vlaams Gewest (3/23)                                             |
| <b>2020</b> | De aangevraagde acties werden reeds uitgevoerd vóór indiening van de subsidieaanvraag (4/6)                                         | Acties komen niet in aanmerking voor subsidiëring binnen de maatregel van de werkbaarheidscheque (2/6)               | /                                                                                                     |
| <b>2019</b> | De aangevraagde acties werden reeds uitgevoerd vóór indiening van de subsidieaanvraag (4/9)                                         | Er wordt niet gereageerd bij verduidelijkende vraag over de aanvraag (2/9)                                           | Aanvraag werd ingediend voor een organisatie dat recent werd stopgezet (fusie door onderneming) (1/9) |

5. Momenteel beschikken we niet over cijfergegevens voor de doorlooptijden van indiening van een dossier tot de beslissing ervan. Standaard is de doorlooptijd een tweetal weken, maar deze wordt sterk beïnvloed door bv. het aantal projecten dat op eenzelfde moment wordt ingediend. Zo merken we dat er op het einde van het kalenderjaar een grotere toename is van aanvragen die worden ingediend en dat de doorlooptijd in die periode wat langer kan duren.
6. In het kader van de Werkbaarheidscheque heeft mijn administratie een gebruikersanalyse uitgevoerd in december 2021 én 2022, en een impactmeting laten uitvoeren door een onderzoeksbureau in juni 2022. Op basis van beide onderzoeken zijn een aantal bevindingen (knelpunten) naar boven gekomen. Hier werden acties aan verbonden om deze op te nemen. Hieronder geef ik graag de bevindingen met de daaraan gekoppelde acties mee.
  - Een grotere inzet op bekendmaking van de maatregel aan en via de erkende dienstverleners is aangewezen.  
De verlenging van de werkbaarheidscheque en de verhoging van de KMO-Portefeuille wordt gecommuniceerd via de eigen kanalen van mijn administratie (website, nieuwsbrief, ...). De administratie heeft tevens voor 2023 een communicatiepakket samengesteld dat zal overgemaakt worden aan de verschillende stakeholders (sociale partners, HR-dienstverleners, sociale secretariaten, preventiediensten, ...). Hiertoe zullen zij aangespoord worden om diverse acties op te nemen richting communicatie. De erkende dienstverleners zullen daarbij ook specifiek gecontacteerd worden.
  - De keuze om verder in te zetten op de mogelijkheid om ook de actie advies, begeleiding of opleiding in te kopen met de werkbaarheidscheque komt tegemoet aan de vaststelling van zowel de organisaties als de dienstverleners dat de cheque voornamelijk ingezet wordt voor het inkopen van advies, begeleiding en/of opleiding in functie van werkbaar werk.  
Advies, begeleiding en/of opleiding maken deel uit van de inhoudelijke mogelijkheden van de werkbaarheidscheque voor het jaar 2023.
  - Er werd aangehaald dat de projectperiode van 6 maanden onvoldoende is.  
Bij de verlenging van de werkbaarheidscheque voor het jaar 2022 werd hierop reeds ingespeeld door de looptijd van de projecten te verlengen van 6 naar 12 maanden. De looptijd van 12 maanden werd behouden bij de verlenging van de werkbaarheidscheque voor het jaar 2023.

- Het subsidiebedrag van 10.000 euro wordt positief bevestigd. Organisaties, die beroep wensen te doen op een werkbaarheidscheque, kunnen een subsidie van 10.000 euro aanvragen.  
 Voor de werkbaarheidscheque in 2023 werd beslist om deze enkel beschikbaar te stellen van organisaties die hier in het verleden nog niet eerder gebruik van gemaakt hebben. Dit om ook nieuwe organisaties, organisaties die we nog niet bereiken, de kans te bieden een financiële ondersteuning te ontvangen indien ze acties willen opzetten om in te zetten op meer werkbaar werk voor hun werknemers.
- Investeren in psychosociaal welzijn is nog een relatief nieuw topic voor vele organisaties en velen zijn hierin nog zoekende hoe ze hierrond kunnen werken. Daarom kan het een goed idee zijn dat Europa WSE de randvoorwaarden vermeldt die noodzakelijk zijn om van de acties, die gefinancierd worden door de werkbaarheidscheque, een succes te maken.  
 De randvoorwaarden voor een succesvolle actie, die uit de impactanalyse naar bovenkwamen, werden helder opgelijst en daarbij werd verduidelijkt dat deze best voorzien worden. Deze werden mee opgenomen in de oproepfiche waarin alle informatie en modaliteiten van de werkbaarheidscheque in staan opgenomen. Deze werd gepubliceerd op de website van de werkbaarheidscheque.
- Uit de praktijkvoorbeelden naar aanleiding van het onderzoek in het kader van de impactmeting kwam naar boven dat een welzijnstraject onvoorspelbaar is. Flexibiliteit dient daarbij te worden voorzien in het proces in de organisatie en idealiter zouden daarbij stappen, die initieel niet werden voorzien, moeten kunnen opgenomen worden in de aanvraag.  
 Dit is voorzien, een organisatie kan namelijk een nieuwe aanvraag indienen voor acties die initieel niet waren voorzien. Dit wel enkel indien het plafond van 10.000 euro subsidie nog niet werd bereikt.
- Naar procedure toe is er vraag naar vereenvoudiging van het platform, waar de cheque administratief dient te worden aangevraagd en beheerd.  
 Aanpassingen aan het online platform zijn echter niet onmiddellijk mogelijk voor aanvragen in 2023. Er wordt wel bekeken of er nog bijkomende of vereenvoudigde ondersteuning moet voorzien worden naast de reeds bestaande YouTube filmpjes en de (printbare) handleiding.

7. De effecten van de acties op de werkvloer die gesubsidieerd worden met de werkbaarheidscheque worden niet gemonitord. Het digitaal platform waarop aanvragen ingediend worden leent zich daar niet toe. Wanneer we deze alsnog zouden aanpassen, verzwaart dit de aanvraag- en rapporteringsprocedure aanzienlijk waardoor het opzet van een laagdrempelige maatregel zijn doel voorbij zou gaan.

Om alsnog een inzicht te krijgen op de impact van de werkbaarheidscheque bij organisaties die gebruik maakten van de maatregel liet mijn administratie in 2022 een impactmeting uitvoeren door onderzoeksbureau IPSOS. Het betreft de impact op het 'bewustzijn', 'doorwerking in HR' en 'vervolgacties'. Impact op het vlak van welzijn (bv. stress, motivatie of bevlogenheid) zit hier niet expliciet in. De reden hiervoor is dat bv. de kans gering is dat er met een meting op korte termijn het gemiddelde welzijn in de organisatie kan verbeteren. Daarom werd er bij de meer open onderzoeksvraag over andere 'significante veranderingen' expliciet vermelding gemaakt om naar 'werkbeleving' van medewerkers te peilen.

Uit de onderzoeksresultaten van de impactmeting blijkt dat de werkbaarheidscheque een welkom instrument is. Het opent op die manier tal van deuren om in te zetten op werkbaar werk voor alle betrokken partijen (werkgevers, werknemers en dienstverleners).

Het onderzoeksrapport geeft ook meer informatie over de concrete toepassingen van de werkbaarheidscheque zoals het type context en de uitgevoerde acties. Er werden acties gedefinieerd met betrekking tot het versterken van de binding met de job of om individuele conflicten te verhelpen, acties rond de vernieuwing van bedrijfsstructuren en om het werkplezier te versterken, maar ook onderhoudsacties met betrekking tot het algemeen welzijn van werknemers. Het is daarbij opvallend hoe positief de beleving en de resultaten van elke actie worden ervaren door de gebruikers van de werkbaarheidscheque. Ook al zijn de acties niet meetbaar, ze zijn wel merkbaar en de gevolgen ervan worden ook hoog ingeschat.

Het gebruik van de werkbaarheidscheque heeft bij de geïnterviewde organisaties tevens geleid tot een duurzame verandering in de organisatie met effectieve impact door het gebruik van de werkbaarheidscheque.

De impact en de resultaten situeren zich op een heruitgevonden werkbasis waarin men zich vertrouwd, gerust en klaar voor de toekomst voelt, betere prestaties, meer collegialiteit, een betere gezondheid op mentaal en fysiek vlak en meer belang aan soft HR in de toekomst.

## **BIJLAGEN**

1. [Opsplitsing per provincie \(vraag 1\)](#)
2. [Opsplitsing per provincie \(vraag 2\)](#)
3. [Opsplitsing per provincie \(vraag 3\)](#)