

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 745

van **AXEL RONSE**

datum: 16 juni 2023

aan **JO BROUNS**

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

Werkbaarheidscheque voor bedrijven - Aanvragen en evaluatie

De Vlaamse overheid heeft sinds mei 2019 de werkbaarheidscheque ingevoerd. Bedrijven kunnen de werkbaarheidscheque aanvragen voor acties die werknemers langer aan de slag houden en het risico op burn-out verkleinen.

1. Graag een overzicht van de bedrijven die werkbaarheidscheques hebben aangevraagd in 2021, 2022 en de eerste maanden van 2023. Daarbij graag het overzicht van het aantal aanvragen per bedrijf en de inhoud van de projecten en dit per provincie.
2. Hoeveel daarvan hebben de werkbaarheidscheque effectief ontvangen en gebruikt? Daarbij graag het overzicht van het aantal toegekende werkbaarheidscheques per bedrijf en de inhoud van de projecten en dit per provincie.
3. Hoe evalueert de minister de werkbaarheidscheque? In welke mate dragen ze effectief bij om de werkbaarheid in een onderneming te verhogen? Hoe worden de effecten in kaart gebracht?



**Vlaams
Parlement**

ANTWOORD

op vraag nr. 745 van 16 juni 2023

van **AXEL RONSE**

1. In bijlage voeg ik graag een overzicht toe van de organisaties die in 2021, 2022 en de eerste maanden van 2023 (stand van zaken 22 juni 2023) een werkbaarheidscheque hebben aangevraagd. Ik geef daarbij een overzicht van de organisaties, 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. Voor het jaar 2022 komt dit neer op 661 aanvragen en voor de eerste maanden van 2023 (stand van zaken 22 juni 2023) op 325 aanvragen die ingediend werden in het kader van de werkbaarheidscheque. Dat maakt een totaal van 1619 aangevraagde cheques over de geselecteerde periode.

Deze 1619 aangevraagde cheques zijn afkomstig van 1324 unieke organisaties die een aanvraag ingediend hebben voor de Vlaamse subsidiemaatregel. Daarvan zijn er 1084 organisaties die de cheque éénmaal aangevraagd hebben. 199 organisaties dienden tweemaal een aanvraag in, 30 organisaties drie maal, 8 organisaties dienden vier maal een aanvraag in en 3 organisaties vroegen de werkbaarheidscheque vijf maal aan. Deze cijfers werden genomen over de periode van 2021-2022 (stand van zaken 22 juni 2023). Meerdere aanvragen indienen is mogelijk tot het plafond van 10.000 euro aan subsidie bereikt is. Volledigheidshalve geef ik ook mee dat de werkbaarheidscheque voor 2023 enkel beschikbaar is voor organisaties die hier in het verleden nog geen gebruik van gemaakt hebben (dus geen aanvragen hebben ingediend vóór 2023).

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:

- o 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 punten. 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 1619 ingediende aanvragen werden inmiddels 1402 projectaanvragen goedgekeurd of effectief toegekend aan de organisaties.
Van deze 1402 goedgekeurde projecten werden 851 projecten reeds benut. Met benut bedoelen we dat er al 851 projecten een afrekening hebben ingediend die verwerkt werd. Deze rapporten zijn afkomstig van 750 unieke organisaties.
In bijlage voeg ik dan ook graag een overzicht toe van de projecten die effectief uitgevoerd werden in het kader van de werkbaarheidscheque tijdens de periode 2021-2022 en de eerste maanden van 2013 met een opsplitsing per provincie.

De projecten die uitgevoerd werden in het kader van de werkbaarheidscheque kennen een verdeling overheen de provincies op basis van 329 projecten voor de provincie Antwerpen, 217 projecten voor de provincie Limburg, 360 projecten voor de provincie Oost-Vlaanderen, 172 projecten voor de provincie Vlaams-Brabant en 323 projecten tenslotte voor de provincie West-Vlaanderen

3. 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 het niet evident is om de impact van een beperkte incentive te kwantificeren ten opzichte van het gemiddelde welzijn in een organisatie. Daarenboven zijn er nog veel andere factoren buiten de werksfeer die hier impact op hebben.

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.

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. Overzicht bij vraag 1](#)

[2. Overzicht bij vraag 2](#)